INFORME JUNIO DE 2026

AREA SOCIAL

"CONSTRUCCIÓN PARQUE METROPOLITANO DEL MUNICIPIO DE MANIZALES"

DEL 02 AL 06 DE JUNIO DE 2026

MANIZALES, DEPARTAMENTO DE CALDAS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN……..3
2. INFORMACION GENERAL DEL PROYECTO……4
3. ACTIVIDADES REALIZADAS DEL PLAN DE GESTIÓN SOCIAL……..5
3.1. PROGRAMA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN……..6
3.1.1. CARTELERA INFORMATIVA……6
3.1.2. SOCIALIZACIÓN CON ACTORES INSTITUCIONALES……...6
4. PROGRAMA SISTEMA DE ATENCIÓN AL USUARIO (SAU)
4.1 VISITA DE LA VEEDURIA……...10
4.1.1 OBJETIVO DE LA REUNION……10
4.1.2 TEMAS DESARROLLADOS ……..10
4.1.3 DESARROLLO DE LA REUNION……10
5. PROGRAMA CAPACITACIÓN AL PERSONAL……..11
5.1. LAS ACCIONES DESARROLLADAS DURANTE EL MES DE MARZO PERMITIERON……13
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS……14
7. CONCLUSIÓN DE IMPACTO SOCIAL……15
8. MANO DE OBRA CONTRATADA ……16
9. CONCLUSIONES DEL INFORME SOCIAL……..17
10. ANEXOS ……18

1. INTRODUCCION

El Contrato de Obra Pública N.º 2506240794 de 2025, suscrito entre la Alcaldía de Manizales y el Consorcio Parques J25, no solo contempla la construcción física del Parque Metropolitano en el barrio Arrayanes, sino que integra de manera transversal un sólido componente de gestión social orientado al fortalecimiento del tejido comunitario y la participación ciudadana.

Durante el periodo comprendido entre el 02 al 06 de junio de 2026, no se desarrollaron actividades sociales ni comunitarias de carácter masivo dirigidas a la comunidad en el marco del proyecto. No obstante, se adelantaron acciones internas con el personal del consorcio, enfocadas en procesos de capacitación, fortalecimiento del trabajo en equipo y manejo de situaciones relacionadas con la convivencia y resolución de conflictos laborales.

En cuanto a los mecanismos de atención, se realizó la revisión del buzón de sugerencias sin que se registraran PQRS durante el periodo. Asimismo, se brindó atención al público de manera verbal a las personas que se acercaron a consultar sobre el proyecto, garantizando así un canal básico de información y orientación.

En este sentido, no se llevaron a cabo actividades formales en el punto de Servicio de Atención al Usuario (SAU), ni espacios de socialización con entidades externas, ni acciones comunitarias estructuradas en la zona de influencia del proyecto.

Lo anterior no limita el compromiso institucional con una gestión social participativa, orientada al cumplimiento de los objetivos del proyecto y a la construcción colectiva de un espacio público que responda a las necesidades del barrio Arrayanes y contribuya al bienestar, la integración y la calidad de vida de los habitantes de Manizales. Se prevé la reactivación de las actividades comunitarias en los meses siguientes, conforme a la programación establecida.

2. ACTIVIDADES REALIZADAS DEL PLAN DE GESTIÓN SOCIAL

2.1. PROGRAMA DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

El Consorcio reconoce que una comunicación adecuada, permanente y transparente con la comunidad es fundamental para el desarrollo exitoso del proyecto. Por ello, mantiene la disposición de brindar información clara, oportuna y actualizada a los habitantes del área de influencia, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza, la tranquilidad y el sentido de pertenencia frente a las actividades que se ejecutan.

Durante el mes de JUNIO de 2026 no se realizaron jornadas formales de comunicación ni visitas sociales a la comunidad. Sin embargo, se garantizaron canales básicos de atención, brindando información de manera verbal a las personas que se acercaron directamente a la obra o consultaron a los colaboradores del proyecto, asegurando así la orientación oportuna frente a sus inquietudes.

De igual forma, se efectuó la revisión del buzón de sugerencias, sin que se registraran PQRS durante el periodo. Paralelamente, el Consorcio desarrolló actividades internas dirigidas a su personal, enfocadas en procesos de capacitación, fortalecimiento del trabajo en equipo y manejo de situaciones relacionadas con la convivencia laboral.

A través de estas acciones, se mantiene el compromiso institucional con una gestión social responsable, orientada a retomar y fortalecer los espacios de participación ciudadana en los próximos periodos, reconociendo el valor de los aportes de la comunidad en la construcción colectiva de soluciones y en el mejoramiento de la convivencia.

2.1.1. CARTELERA INFORMATIVA:

La cartelera informativa está dirigida exclusivamente a los empleados técnicos de la obra y se constituye como un espacio interno de comunicación y fortalecimiento institucional. A través de este medio se comparten mensajes clave relacionados con los temas abordados en las charlas sociales desarrolladas durante el mes, con el fin de reforzar la información presentada y promover la reflexión continua entre los colaboradores.

Adicionalmente, la cartelera incluye información de interés general para los trabajadores, como la base de datos de teléfonos importantes para la atención de emergencias, el directorio de EPS con presencia en Manizales y los contactos de las principales empresas de servicios públicos de la ciudad. Esta información busca facilitar el acceso oportuno a servicios esenciales y fortalecer la cultura de prevención y autocuidado dentro del equipo de trabajo.

3.1.2 SOCIALIZACIÓN CON ACTORES INSTITUCIONAL

Durante el mes de JUNIO de 2026 no se realizaron jornadas de socialización con actores institucionales diferentes a la interventoría, dado que en la fase final del contrato únicamente permanece el contratista del consorcio. No obstante, se mantuvo comunicación constante y se llevaron a cabo reuniones de seguimiento con la interventoría, garantizando la revisión de avances y la adecuada articulación de los componentes del proyecto.

INDICADORES
META: Socializar el proyecto y la posible afectación que la misma genera: I1= No. Reuniones realizadas/No. Reuniones programadas VALOR= 100% **I= Socialización realizada/ Socialización programada.** **Se realizan 0 socializaciones de 0 que se tienen programadas. La meta se cumple al 100%**

3. PROGRAMA SISTEMA DE ATENCIÓN AL USUARIO (SAU)

En cumplimiento de los mecanismos atención a la comunidad establecidos para el proyecto Parque Metropolitano, durante el mes de JUNIO se realizó la revisión periódica del buzón de sugerencias dispuesto en el área informativa del proyecto.





Este resultado evidencia que, durante el mes en mención, no se presentaron inconformidades formales relacionadas con la ejecución de la obra,

manteniéndose un adecuado canal de comunicación abierto entre el proyecto y la ciudadanía.

Se continuará con el monitoreo semanal del buzón como parte de la estrategia de participación y transparencia del proyecto.

INDICADORES
I= N° de PQRSF recibidas/N° de PQRSF cerradas **Se recibe 0 PQRSF de forma escrita, se responde 0 PQRSF de forma escrita.** **La meta se cumple en un 100%.**

4. PROGRAMA CAPACITACIÓN AL PERSONAL

4.1.

Durante el mes de mayo de 2026, el Consorcio Parques J25 implementó acciones orientadas a la resolución de conflictos entre los empleados de obra, con el propósito de fortalecer la convivencia laboral y garantizar un ambiente de trabajo adecuado. Estas actividades incluyeron espacios de diálogo y orientación, en los cuales se promovió la comunicación asertiva, el respeto mutuo y la identificación de soluciones concertadas frente a situaciones de desacuerdo.

Asimismo, se brindaron lineamientos sobre manejo de emociones, trabajo en equipo y canales adecuados para la gestión de inconformidades, permitiendo prevenir la escalada de conflictos y mejorar la dinámica interna del personal. Estas acciones contribuyeron al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y al desarrollo eficiente de las actividades en obra.

5.1. LAS ACCIONES DESARROLLADAS DURANTE EL MES DE MAYO PERMITIERON:

- Mantener canales básicos de información con la comunidad mediante atención verbal directa en obra.
- Garantizar la atención oportuna de inquietudes presentadas de manera espontánea por la ciudadanía.
- Fortalecer la articulación y seguimiento del proyecto a través de la comunicación constante con la interventoría.
- Promover un ambiente laboral adecuado mediante acciones internas de capacitación y resolución de conflictos entre el personal de obra y el personal administrativo.
-

INDICADORES
META: Socializar el proyecto y la posible afectación que la misma genera: = No. Charlas realizadas/No. Charlas programadas VALOR= 100% **I= Capacitaciones realizada/capacitaciones programadas.** **Se realizan 1 capacitaciones de 1 que se tienen programadas. La meta se cumple en un 100%**

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Durante el mes de MAYO de 2026 se dio cumplimiento parcial a las metas establecidas en el Programa de Información y Divulgación, considerando que no se realizaron actividades comunitarias formales. No obstante, se garantizaron canales básicos de atención mediante orientación verbal a las personas que se acercaron a la obra.

En cuanto a la gestión de PQRS, se evidenció un 0% de radicación, dado que no se presentaron solicitudes, quejas o reclamos por parte de la comunidad durante el periodo evaluado. Asimismo, no se contó con

atención formal en el punto SAU, acorde con la dinámica operativa de la fase final del contrato.

Durante este periodo no se registraron situaciones de conflictividad con la comunidad, lo cual obedece tanto a la ausencia de actividades externas como al manejo adecuado de la información suministrada de manera directa a los ciudadanos que realizaron consultas.

A nivel interno, se fortalecieron las condiciones de convivencia laboral mediante actividades de capacitación y resolución de conflictos entre el personal de obra, contribuyendo a un ambiente de trabajo adecuado y al desarrollo normal de las actividades.

Finalmente, se mantuvo la coordinación constante con la interventoría, garantizando el seguimiento del proyecto. No se requirió articulación con otros actores institucionales ni autoridades externas durante el periodo

8. CONCLUSIONES DEL INFORME SOCIAL

- No se registraron PQRS por parte de la comunidad, lo que evidencia que las consultas e inquietudes fueron atendidas oportunamente mediante los canales disponibles.
- Se evidenciaron conflictos internos entre el personal técnico y administrativo; sin embargo, se implementaron estrategias de manejo y resolución de estos, garantizando un ambiente de trabajo adecuado y el desarrollo eficiente de las actividades del proyecto.
- Las acciones internas de capacitación y resolución de conflictos contribuyeron a fortalecer la convivencia laboral y a mantener la operatividad del consorcio durante la fase final del contrato.
- El impacto social del periodo se centró en mantener comunicación básica con la comunidad, gestionar internamente los conflictos y asegurar la coordinación con la interventoría, fortaleciendo la estabilidad social y operativa del proyecto y preparando el terreno para retomar actividades comunitarias en los próximos periodos.