

Cód. DE-GETH-078
Versión 16
Medellín - Enero 2026

Plan de **Bienestar e Incentivos 2026**

Secretaría de Gestión Humana
y Servicio a la Ciudadanía
Subsecretaría de Gestión Humana
Unidad de Desarrollo Humano



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación



Contenido

1. Introducción.....	3
2. Encuesta de necesidades y expectativas del plan de bienestar e incentivos.....	5
3. Medición de clima laboral y cultura organizacional 2025.....	6
4. Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025.....	7
5. Marco normativo.....	8
6. Objetivos.....	15
7. Beneficiarios.....	16
8. Responsables.....	16
9. Presupuesto	17
10. Ejes temáticos del programa de bienestar y áreas de intervención.....	18
11. Cronograma.....	30

1 Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 hace parte integral del **Plan Estratégico de Talento Humano**, alineado con el **Plan de Desarrollo 2024-2027 “Medellín, Te Quiere”**, específicamente en el pilar estratégico 3 - Creemos en la Institucionalidad, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana, dentro del componente Confianza en la gestión pública institucional y el programa Fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional.

Este plan tiene como propósito **fortalecer el talento humano del Distrito de Medellín**, en cumplimiento de los lineamientos normativos (Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019, Ley 1952 de 2019, entre otros), del Sistema de Gestión MIPG y de la Guía de Estímulos del DAFP. Además, responde a los resultados de las mediciones y encuestas aplicadas en la vigencia 2025:

- **Encuesta de Necesidades y Expectativas** (con la participación de **1.351** servidores).
- **Medición de clima laboral** (con la participación de 3.314 servidores).
- **Evaluación de factores de riesgo psicosocial** (con la participación de 3.687 servidores).
- Informe de la Secretaría de Evaluación y Control sobre creatividad, identidad, participación, seguridad laboral, valores organizacionales y compromiso institucional.

También se articula con los lineamientos del **Programa Nacional de Bienestar 2023-2026**, que promueve entornos laborales motivadores y adaptados a las tendencias globales.

Para su diseño, se revisaron los programas ejecutados en 2025, su ejecución presupuestal y los indicadores que aportan al Plan de Desarrollo, como:

- **Servidores acompañados para su bienestar, el de sus familias y el fortalecimiento de su saber.**
- **Créditos adjudicados a servidores públicos en el programa de vivienda del Distrito de Medellín.**

Este análisis permitió definir un plan que fomente un entorno laboral saludable, participativo y coherente con los valores institucionales. Desde la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, se reafirma la convicción de que invertir en el capital humano no solo garantiza el cumplimiento normativo en seguridad y salud en el trabajo, sino que impulsa el desarrollo integral, la reputación institucional y la productividad sostenible.

Los diagnósticos realizados en el año 2025 evidencian que la salud mental y emocional es la principal motivación para participar en programas de bienestar, seguida por la familia y el equilibrio financiero. Los servidores demandan herramientas para gestionar emociones, adaptarse al cambio, mejorar la comunicación y afrontar incertidumbres laborales y personales.

Por ello, en el año 2026, se fortalecerá la oferta psicosocial desde un enfoque de promoción, prevención y desarrollo transversal, orientado tanto al crecimiento personal como al fortalecimiento del liderazgo, continuando con el programa Liderazgo Saludable iniciado en 2025, para contribuir a crear una mejor cultura organizacional y con el interés de impactar positivamente en la motivación y satisfacción laboral de los servidores redundando en una mejor prestación de servicio a los ciudadanos.

Los programas y servicios se focalizarán en grupos específicos que hacen parte de las unidades y equipos que requieren intervención, garantizando así mayor cobertura y uso eficiente de los recursos públicos.

Es innegable igualmente el impacto que el concurso público nacional Antioquia 3, generará en talento humano de la entidad y en este sentido el Plan también estará orientado a generar, con otras áreas del Distrito, acciones que apoyen la gestión del cambio y la desvinculación asistida de los servidores buscando reducir brechas en retención del conocimiento.

Teniendo en cuenta que los servidores son el activo más importante con el que cuenta el Distrito, el Plan como documento estratégico de la organización, contiene los programas, servicios y actividades que se desarrollarán en el año 2026 para contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la de sus familias, fortaleciendo la motivación, el sentido de pertenencia y la calidez humana, para garantizar el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2 Encuesta de necesidades y expectativas del Plan de Bienestar e Incentivos.

Población objeto:	Servidores públicos del Distrito de Medellín; empleados de carrera administrativa, provisionales, docentes distritales financiados con recursos propios de la entidad, libre nombramiento y remoción, y empleados administrativos de las Instituciones Educativas – Secretaría de Educación incorporados al Distrito de Medellín.
Instrumento:	Encuesta, tipo cuestionario diseñado en Forms de Microsoft Office estructurada con preguntas, en su mayoría cerradas, de selección única, de selección múltiple, tipo matriz y escala de Likert, y algunas otras abiertas. Se analizó con tabulación de frecuencia simple, análisis de gráficos y tablas de contingencia y análisis cruzados.
Fecha aplicación encuesta:	Octubre 15 de 2025 a noviembre 14 de 2025.
Total, población encuestada:	5.035 servidores vinculados. 1.378 servidores accedieron a responder la encuesta, pero de éstos, 17 no autorizaron la recolección y tratamiento de datos personales, y 10 son contratistas, para un total de 1.351 encuestas diligenciadas.
Equivalencia respuestas:	27.36%

El diagnóstico de necesidades y expectativas resultado de la encuesta aplicada puede consultarse a través del siguiente enlace: [Y:\DESARROLLO HUMANO\ACTIVIDADES 2026 UDH\Plan de Bienestar 2026\Informe diagnóstico de necesidades y expectativas 2025.docx](#)

El Diagnóstico de Necesidades y Expectativas 2026, aplicado a 1.351 servidores públicos, constituye el insumo central para la planeación del Plan de Bienestar e Incentivos. Sus resultados permiten identificar los factores que condicionan la participación, las preferencias y las áreas que requieren fortalecimiento institucional.

Los hallazgos evidencian que, si bien el Plan de Bienestar e Incentivos presenta un alto nivel de conocimiento (1.170 servidores) y una valoración positiva en su contribución al bienestar personal y familiar, persiste una brecha significativa entre el reconocimiento del Plan y su participación efectiva.

El análisis revela que la falta de tiempo es la principal barrera de acceso (853 menciones), seguida de la carga laboral (319), lo cual afecta especialmente a dependencias con mayores exigencias operativas. Este resultado señala la necesidad de que el Plan 2026 incorpore modelos de participación ajustados a la disponibilidad real de los servidores y a las dinámicas particulares de cada secretaría.

En relación con las motivaciones, la encuesta confirma que la salud mental y emocional constituye el principal factor de interés para los servidores, seguida de la familia y el equilibrio financiero. La demanda expresada por los servidores se orienta hacia intervenciones que fortalezcan la gestión emocional, promuevan habilidades para enfrentar situaciones de alta exigencia y faciliten procesos de comunicación efectiva y toma de decisiones en el ámbito personal y financiero. Estos resultados evidencian la necesidad de consolidar una oferta con enfoque preventivo y formativo, que contribuya al desarrollo de capacidades individuales y a la reducción de factores que puedan afectar el bienestar integral.

El análisis también muestra que los servidores otorgan especial relevancia a los programas que inciden en su estabilidad personal, familiar y económica. Entre ellos, destacan como programas indispensables: la Tiquetera de la Felicidad, el Aprovechamiento del Tiempo Libre, el Programa de Vivienda, el Apoyo Estudiantil y el Encuentro del Servidor y la Familia. Estos resultados orientan la priorización programática y la asignación presupuestal para el año 2026.

Finalmente, el diagnóstico permite identificar secretarías con mayores dificultades para acceder al bienestar, debido a condiciones de operación que limitan la disponibilidad de tiempo.

En conjunto, el Diagnóstico de Necesidades y Expectativas 2026 orienta hacia un plan más flexible, centrado en la salud mental y en el fortalecimiento del bienestar familiar, y ajustado a las condiciones reales de los servidores.

3 Medición de clima laboral y cultura organizacional 2025

La Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025 evaluó la percepción que tienen los servidores sobre su experiencia en el entorno de trabajo, incluyendo relaciones laborales, acompañamiento de los líderes, carga operativa, comunicación, reconocimiento, bienestar y sentido de pertenencia. Con una participación del 78 %, este estudio ofrece una visión amplia sobre cómo se están viviendo las condiciones laborales en el Distrito.

Los resultados muestran que, en términos generales, el clima institucional se ubica en un nivel “Bueno”. Esto refleja satisfacción frente a varios aspectos del entorno laboral; sin embargo, también evidencia áreas que requieren atención prioritaria.

Uno de los hallazgos más relevantes es el indicador “siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo”, que aparece en nivel crítico. Esta situación, reportada de manera transversal por los servidores, se alinea directamente con lo encontrado en la Encuesta de Necesidades y Expectativas, donde la falta de tiempo fue mencionada como la principal barrera para participar en programas de bienestar. Esto permite concluir que la gestión del tiempo no es un problema aislado, sino una condición estructural que influye tanto en el bienestar como en la motivación y la energía disponible para otras actividades institucionales.

El estudio también señala oportunidades de mejora relacionadas con el estilo de dirección y la comunicación interna. Para un número significativo de servidores, no siempre es fácil expresar inquietudes a su jefe inmediato, existe percepción de supervisión más vigilante que de acompañamiento, y se requieren más herramientas para la gestión efectiva del equipo. Estos elementos resultan clave para el diseño del Plan 2026, pues evidencian la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo, especialmente aquellas que favorecen la escucha activa, la gestión de cargas y la creación de ambientes emocionalmente seguros.

Finalmente, el análisis territorial del clima identifica secretarías que presentan mayores tensiones en equilibrio vida-trabajo y desafíos en sus condiciones laborales. Estas conclusiones coinciden con los resultados de la Encuesta de Necesidades y Expectativas, confirmando la necesidad de implementar acciones focalizadas que acerquen el bienestar a las dinámicas específicas de estas dependencias y respondan a las exigencias operativas que viven sus equipos diariamente.

4 Evaluación de factores de riesgo psicosocial 2025

La Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2025, aplicada a 3.687 servidores, identifica las condiciones laborales y extralaborales que pueden afectar la salud mental y el bienestar. Para el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se analizaron únicamente las dimensiones directamente relacionadas con bienestar, que son las intervenibles desde esta dependencia: participación y manejo del cambio, reconocimiento y compensación, recompensas derivadas, uso del tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares y situación económica.

Asimismo, los tres diagnósticos coinciden en la centralidad de la salud mental. La encuesta la identifica como la primera motivación de participación; el clima evidencia desafíos asociados al acompañamiento del liderazgo y a la carga operativa; y el riesgo psicosocial muestra priorización en dimensiones relacionadas con demandas emocionales, reconocimiento y situación económica. Esto refuerza la necesidad de consolidar estrategias institucionales de promoción de la salud mental y fortalecimiento del liderazgo.

Finalmente, los tres diagnósticos evidencian convergencia territorial, señalando secretarías que requieren intervención focalizada debido a mayores tensiones operativas o niveles de riesgo, lo que justifica estrategias diferenciadas en el marco del Plan 2026.

En síntesis, la articulación de los diagnósticos orienta el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 hacia un modelo que:

- Reconozca la disponibilidad de tiempo como condición estructural del bienestar.
- Fortalezca la salud mental y las capacidades de liderazgo.
- Amplíe y diversifique la oferta familiar.
- Adopte acciones focalizadas para dependencias priorizadas según los tres estudios.

5 Marco normativo

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que, “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

5.2 Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su capítulo II, Artículo 19, define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

5.3 Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. “Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

Parágrafo 1º. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

Artículo 2.2.10.3. “Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

Artículo 2.2.10.5. “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.

Artículo 2.2.10.6. “Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

Artículo 2.2.10.7. “De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar “programas de incentivos”.

Parágrafo. “El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.

Artículo 2.2.10.8. “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

Artículo 2.2.10.9. “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.

Parágrafo. “Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Artículo 2.2.10.10. “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

Artículo 2.2.10.11. “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Artículo 2.2.10.13. “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”. El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

Artículo 2.2.10.15. “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.

Parágrafo 1º. “Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad”.

Parágrafo 2º.” El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

Artículo 2.2.10.16. “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.

Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

5.4. Ley 1952 de 2019. Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

5.5. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG: Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

5.6 Guía de estímulos para los servidores públicos la cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

5.7 Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

El programa Nacional de Bienestar 2023-2026 representa un compromiso del gobierno de formular una política de empleo público y de gestión estratégica del Talento Humano, este programa se estableció en un contexto de búsqueda de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras del país, alineándose con las metas de desarrollo sostenible y la visión de un país que fomente el bienestar.

En consecuencia, estableció cinco (5) ejes en el Programa Nacional de Bienestar que permiten contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos para que los órganos, organismos y entidades públicas asuman y entiendan la importancia de realizar actividades en el marco del programa de bienestar en donde dicho equilibrio se vea reflejado en la mejor atención de los ciudadanos.

Los cinco ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar son:

- Eje 1 Equilibrio psicosocial.
- Eje 2 Salud mental.
- Eje 3 Diversidad e inclusión.
- Eje 4 Transformación digital.
- Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público.



6 Objetivos

Objetivo general: incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional, el disfrute de incentivos, el fortalecimiento de la gerencia pública y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

Objetivos específicos

- Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias, propendiendo por condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual y familiar.
- Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores, a través del desarrollo de estrategias y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo convirtiendo al Distrito de Medellín en uno de los mejores lugares de trabajo para todos.

7 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito de Medellín los empleados públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, docentes distritales financiados con recursos propios de la entidad, personal administrativo de las instituciones educativas y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Además, trabajadores oficiales en los programas definidos convencionalmente y su grupo familiar.

En todo caso el anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y distritales que la regulen.

8 Responsables

La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía a través de la Subsecretaría de Gestión Humana y la Unidad de Desarrollo Humano, tienen la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos del Distrito de Medellín.



9 Presupuesto

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de \$76.132.110.533 millones de pesos como se detalla a continuación:

NOMBRE DEL RUBRO	VALOR
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar Empleados	\$ 88.630.332
Calamidad Doméstica para Pensionados	\$ 3.747.985
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar trabajador	\$ 315.708.766
Préstamos Educativos	\$ 354.366.502
Becas para Empleados (Apoyo Estudiantil)	\$ 2.169.975.696
Estímulos a los empleados del Estado. (Aprovechamiento de Tiempo Libre y Estímulo Educativo)	\$ 3.714.386.868
Becas Convencionales	\$ 1.635.789.901
Otros comercio y distribución; alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua (Vestido de Calzado y Labor)	\$ 4.100.000.000*
Otros Auxilios (Auxilio para anteojos)	\$ 55.000.000*
Otros productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero: Suministro de Suplemento Alimenticio	\$ 79.860.942
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Recreación - Bienestar Laboral	\$ 465.200.000*
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Bienestar Social e incentivos	\$ 3.904.479.566*
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Olimpiadas Distritales y juegos nacionales	\$ 900.000.000*
Servicio de financiamiento de las necesidades de vivienda para los servidores del Distrito	\$ 57.007.795.083
Desarrollo de estrategias para el desarrollo del talento humano	\$ 1.337.168.892*

* Valores tomados del presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2026.

*El valor asignado a estos rubros corresponde a lo requerido a los programas de la Unidad de Desarrollo, es de anotar que estos rubros son compartidos con otras dependencias de la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía.

10 Ejes temáticos del programa de bienestar y áreas de intervención

Para la vigencia 2026 el Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito tendrá como pilares fundamentales:

- La Salud mental y emocional
- El Balance y bienestar físico
- El equilibrio financiero.
- La Familia.



El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 busca consolidar una cultura organizacional centrada en la salud mental, el bienestar integral y la inclusión. Los principales retos son reducir la brecha de participación mediante estrategias flexibles, fortalecer el liderazgo saludable para mejorar el clima laboral y garantizar cobertura efectiva en programas prioritarios. Este plan representa una inversión estratégica en el capital humano, contribuyendo al desarrollo institucional y a la prestación de servicios con calidad y calidez.

Enmarcados en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

Eje. 1 Equilibrio psicosocial.

• Juegos Nacionales

Estimular la participación de los servidores del ente central, en encuentros deportivos, culturales y recreativos municipales y nacionales.

• Seleccionados Deportivos

Promover la actividad deportiva con apoyo técnico en las disciplinas de: voleibol masculino y femenino, baloncesto masculino y femenino, fútbol, fútbol de salón, bolos, tenis de campo, tenis de mesa, ciclismo, natación, atletismo, mini tejo, ajedrez y voleibol playa, y se realiza el apoyo en diferentes torneos y competencias.

• Semilleros Deportivos

Apoyar el desarrollo de habilidades deportivas en los niños hijos de los servidores en las disciplinas de: baloncesto, fútbol, tenis de campo, natación, patinaje, gimnasia, taekwondo, voleibol, iniciación al movimiento y para los servidores en Voleibol, natación y MTB.

Población objeto: hijos(as) de servidores de 2 a 16 años.

• Grupo de Proyección Música Vocal

Estimular la participación, el aprendizaje y la vivencia de la música, mediante la enseñanza de las cuerdas andinas colombianas: guitarra, tiple y bandola, propiciando con ello el desarrollo de aptitudes y potenciando las adquiridas, mediante un grupo músico vocal.

• **Cityparquiando**

Posibilitar espacios de integración familiar, entretenimiento, diversión y esparcimiento, por medio del ingreso gratuito a parques y sus atracciones.

• **Caminadas Ecológicas**

Propiciar espacios de vida saludable a través de salidas/caminadas guiadas por senderos ecológicos.

• **Día de la Niñez**

Realizar un encuentro para hijos e hijas de los servidores entre los 5 a los 12 años de edad, con diferentes actividades lúdicas y recreativas, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños.

• **Vacaciones Recreativas**

Propiciar en los niños y jóvenes hijos e hijas de los servidores, espacios de integración para el fortalecimiento de valores y la convivencia social, mediante el desarrollo de actividades lúdico-recreativas y el sano esparcimiento.

Población objeto: hijos(as) de servidores de 5 a 16 años.

• **Centro de Bienestar 5º piso**

Programa que proporciona a los servidores y jubilados por el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, un espacio destinado al bienestar, el disfrute del tiempo libre y el fomento de la salud mental con espacios como: Centro de Acondicionamiento Físico, Zona de descanso para el ocio, Sala Amiga de la Familia Lactante, Aulas de la Armonía, espacio para charlas y capacitación dirigida y programada y zona de comida.

• Plan de Seguros para Servidores

Facilitar el acceso a la protección personal y familiar, por medio del acceso a diferentes tipos de seguros con el corredor de seguros contratado por la Entidad, con facilidad de descuento por nómina (seguros colectivos de autos, vida, integral, salud, hogar, entre otros).

Gestión a cargo de la Secretaría de Suministros y Servicios, Subsecretaría de Gestión de Bienes, Unidad de Bienes Muebles y Seguros, para descuento por nómina (equipo ubicado en el área de bienes piso 7 del CAD).

• Programa Servimos

Iniciativa nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP),

programa "Servimos", que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de

la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar

bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. La información se puede consultar en la página web:

<http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

• Aprovechamiento del Tiempo Libre

Brindar un apoyo económico al servidor para realizar actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, capacitación informal en artes y artesanías, y de educación informal.

Periodicidad: 4 veces al año.

Recepciones: marzo, junio, septiembre y octubre.

Monto asignado: hasta el 80% del valor cancelado en el trimestre, sin exceder el 30% del salario mínimo distrital vigente, por cuatro (4) integrantes del grupo familiar incluyendo el servidor.

• **Apoyo Estudiantil**

Financiará parcialmente una vez al año la educación de uno de los hijos del empleado para pago de matrícula o pensión, entre 6 y 24 años, 11 meses y 29 días de edad.

Los niveles educativos que financiará serán: básica primaria, secundaria, media vocacional, técnica profesional, tecnológica, pregrado y postgrado y para los hijos que en ese rango de edad presenten alguna discapacidad física, mental o sensorial debidamente acreditada, incluirá los programas de: Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (TDH), certificados por el Ministerio de Educación Nacional, Secretaría de Educación o el SENA y los programas de habilitación o rehabilitación.

Monto asignado: hasta el 65% del valor de la matrícula o pensiones o mensualidades, sin exceder el 90% de un SMDMV.

• **Apoyo Estudiantil a la Primera Infancia**

Apoyo económico que ayudará a los servidores a financiar el nivel educativo inicial de uno de sus hijos en un rango de edad entre 0 meses hasta los 5 años, 11 meses y 29 días.

Los niveles educativos que financiará serán: guardería, kínder, prejardín, jardín, preescolar o transición y programas de habilitación o rehabilitación si es un hijo que en ese rango de edad presenten alguna discapacidad física, mental o sensorial debidamente acreditada.

Monto asignado: hasta el 75% del valor cancelado o a cancelar por la matrícula o pensiones o mensualidades o tasas compensatorias de la matrícula o pensión mensual, sin exceder el 100% de un SMDMV.

• **Préstamos de Calamidad**

Contribuir a la solución de situaciones de calamidad y urgencias familiares, sin tasa de interés, previa verificación del cumplimiento de requisitos, beneficiando a Empleados, Trabajadores Oficiales, jubilados.

Monto del préstamo:

Préstamo Empleados: Hasta 7 salarios mínimos mensuales distritales de la vigencia.

Préstamo Jubilados: Hasta 8 salarios mínimos legales mensuales de la vigencia.

Préstamo Trabajadores Oficiales: Hasta el 400% de la asignación salarial mensual del trabajador (de la vigencia).

• **Préstamo Educativo**

Otorgar crédito para atender gastos de matrícula o pensión, en educación formal y educación superior del empleado o un integrante de su grupo familiar, debidamente acreditado en el sistema que determine la entidad, de acuerdo con el presupuesto asignado en cada vigencia y en los términos establecidos en el Decreto 0882 de 2023.

Monto del préstamo: Hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales distritales legales vigentes años 2026, para básica primaria y secundaria, media vocacional o diversificada, Pregrado (técnico profesional, tecnológico y profesional universitario), y hasta siete (7) salarios mínimos distritales legales vigentes año 2025, para Postgrado: especialización, maestría, doctorado y post doctorado.

• **Programa Vamosmed**

Desarrollar estrategias internas orientadas a la movilidad sostenible y a las prácticas amigables con el medio ambiente (Ley 1811 de 2016; Acuerdos 33 de 2017 y Decreto 751 de 2017).

Modalidades: en Bici al trabajo, Caminante, Comparte tu carro.

• **Becas Convencionales**

Beneficio convencional que busca favorecer los hijos y cónyuges o compañeros/as permanentes de los T.O. para la realización de estudios de educación formal, asignando el 100% del valor ordinario del semestre, siempre y cuando tengan derecho al beneficio.

• **Auxilio para anteojos**

Beneficio por convención colectiva, entregado a los trabajadores oficiales que medicamente lo requieran, por una sola vez durante cada vigencia.

• **Programa de Vivienda**

Ofrecer alternativas de solución a necesidades de compra, deshipoteca, mejoramiento, construcción y reforma de vivienda de los servidores, sustitutos y pensionados por el Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

• **Preparación de los servidores para el retiro laboral**

Desarrollar talleres formativos para servidores del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín próximos a jubilarse, entregándoles elementos para afrontar el cambio de la condición de empleado a la de jubilado, en diferentes temas de tipo familiar y social, como son manejo del tiempo libre, finanzas, entre otros.

• **Tiquetera de la Felicidad**

Posibilitar tiempo libre remunerado para compartir en familia, celebrar momentos especiales, estar con los seres queridos, adelantar procesos de formación, hacer diligencias, descansar, y en general aprovechar el tiempo en actividades en las que deseamos estar o acompañar a nuestros seres queridos.

- **Convenios empresariales de beneficios para los servidores**

Ofrece a los servidores y sus familias, un variado portafolio de descuentos en productos y servicios, a través de la consolidación de alianzas con empresas de diferentes sectores económicos.

- **Estímulo Educativo**

Estímulo que fomenta y apoya los procesos de formación de los servidores públicos financiando parcialmente la educación superior de los empleados del Distrito comprende la formación técnica profesional, tecnológica, pregrado y post grado en la modalidad de especialización, maestría, doctorado y postdoctorado.

Monto asignado: se otorgará el 75% del valor de la matrícula, a quien tenga un promedio entre 3.45 y 3.99; el 80% del valor de la matrícula a quienes tengan un promedio entre 4.0 y 4.49; y el 85% del valor de la matrícula a quienes presenten un promedio igual o superior a 4.5, del semestre o anualidad.

Eje 2. Salud mental

Intervenciones psicosociales

Generar espacios de sensibilización y reflexión con un enfoque de promoción y prevención, por medio de talleres y encuentros formativos y de integración, que contribuyan al bienestar de los servidores y su grupo familiar, en coordinación con la Unidad de Gestión de Riesgo laboral a través del contrato con Mente Plena, la estrategia del Escuadrón de Bienestar y la Caja de Compensación Familiar.

Eje 3. Diversidad e inclusión

El Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín promueve la diversidad e inclusión como principios transversales de la gestión del Talento Humano. Reconoce y valora la pluralidad de identidades y condiciones (género, orientación sexual, etnia, edad, Discapacidad, condición socioeconómica, religión y otras), garantiza el acceso y la participación de todas las servidoras y todos los servidores sin discriminación alguna y asegura igualdad de oportunidades en beneficios, formación, desarrollo y condiciones laborales.

Implementa políticas y acciones concretas, protocolos de no discriminación, ajustes razonables, para asegurar entornos laborales respetuosos, accesibles y equitativos, promoviendo la participación y el bienestar integral de la totalidad del talento humano del Distrito.

Eje 4. Transformación digital

Las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos se han logrado gestionar a través de aplicativos que en coordinación con la Secretaría de Innovación digital se han desarrollado tales como:

SAP, CSC, NAS, VISOR 360, EUREKA, MERCURIO WEB.

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

• Fortalecimiento al servidor para el servicio

Programa orientado a fortalecer grupos específicos que hacen parte de las unidades y equipos de trabajo del Distrito, enfocado en temas de calidad de vida personal, familiar, laboral y liderazgo, brindando elementos que les faciliten estar en ambientes de trabajo aptos para el rendimiento, bienestar y felicidad mediante talleres, capacitaciones y espacios de escucha.

• **Ferias de emprendimiento de los servidores**

Programa para generar espacios para la promoción y fomento de la cultura del emprendimiento en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, a través de la oferta de productos y/o servicios resultados de sus iniciativas o ideas de negocio.

• **Ferias Financieras**

Espacios para ofrecer herramientas a los servidores para que adopten hábitos de educación financiera y que éstos les permitan minimizar los riesgos de endeudamiento aportando así al bienestar y salud mental de ellos y sus familias.

• **Mentorías Financiera**

Programa mediante el cual se ofrecerá orientación y apoyo a los servidores para que mejoren su situación financiera a través de la gestión de deudas, una adecuada planificación financiera, para que puedan tomar decisiones informadas a corto, mediano y largo plazo.

• **Ferias Inmobiliarias**

Espacio de acompañamiento con diferentes empresas del sector inmobiliario relacionados con la compra, venta y financiamiento de propiedades con el fin de facilitar el intercambio de información y la promoción de productos y servicios inmobiliarios ajustados a las necesidades de los servidores y objetivos del Programa de Vivienda.

• **Bienvenida la Navidad**

Motivar los servidores para recibir la época decembrina con mini conciertos de música navideña/coros y una vianda navideña.

• **Encuentro del Servidor y la Familia Distrital**

Propiciar un espacio para el encuentro de los servidores y su grupo familiar, para la realización de actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia.

Fecha de realización: noviembre o diciembre.

• Primeras Comuniones hijos de servidores

Celebración del sacramento de la Primera Comunión de los hijos e hijas de los servidores del Distrito de Medellín.

Requisitos: Estar cursando tercer grado de básica primaria y 8 años cumplidos.

Fecha de realización: Preparación en el primer semestre, ceremonia en el segundo Semestre.

• Celebración del día del Servidor Público

Generar espacios para el reconocimiento de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades culturales, formativas y recreativas, en cumplimiento al Decreto 1083 de 2015.

Fecha de realización: 27 de junio.

• Valorando tus Competencias y Habilidades

Reconocer y exaltar a los servidores por sus diferentes habilidades y competencias desde el ser y el hacer, expresadas en valores y principios, en el ejercicio de la función y el reconocimiento al desarrollo de su gestión.

Periodicidad: en marco de la celebración del día del servidor el 27 de junio.

• Encuentros de Gratitud

Exaltar y reconocer la labor realizada por los servidores de la administración distrital.

Encuentros que se celebran: Agente de Tránsito (abril 19), Secretaria (abril 26), Conductor (julio 16), Bombero (este día es concertado con el DAGRD) y Evento de gratitud pensionados.

• **Exaltación por Antigüedad en el Servicio**

Reconocimiento que se otorga mediante días de descanso remunerado a quienes cumplen de 5 a 45 años de servicio continuo o discontinuo en el Distrito. Para quienes cumplen de 20 a 45 años recibirán además un escudo donde constará el quinquenio cumplido y se les otorgará un reconocimiento enmarcado en los Programas de Protección y Servicios Sociales de tipo recreativo, vacacionales, artísticos, culturales o de bienestar físico y/o mental.

• **Reconocimiento por altos niveles de desempeño “Premios Alcaldía de Medellín”**

Realizar reconocimiento a los mejores empleados por nivel y mejores equipos de trabajo, a través del evento denominado “Premios Alcaldía de Medellín”.



11 Cronograma

Plan de Bienestar 2026

Enero

Planeando el bienestar 2025
Recepcion Becas Convencionales
Apoyo Primera Infancia



Febrero

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Centro de Bienestar 5° piso
Cityparqueando



Marzo

Aprovechamiento Tiempo Libre
Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Preparación Jubilación
Situaciones retadoras
Grupo Músico Vocal



Abril

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Caminada Ecológica
Clases Grupales GYM
Préstamo educativo
Seleccionados y Semilleros Deportivos
Ferias Vivienda y Financiera
Día de la Niñez
Agente de Tránsito
Día Secretaria



Mayo

Apoyo Estudiantil
Caminada Ecológica
Comité Fondo de Calamidad
Programa de Vivienda
Clases Grupales GYM
Talleres Centro de Bienestar
Encuentro Jóvenes
Ferias emprendimiento
Talleres atención psicosocial
Becas Convencionales



Junio

Aprovechamiento de tiempo libre
Caminada Ecológica
Comité Fondo de Calamidad
Programa de Vivienda
Talleres atención psicosocial
Mejor Empleado y Mejor equipo
Caminada Ecológica
Clases Grupales GYM
Vacaciones Recreativas
Exaltación años servicio
Valorando Competencias
Día del Servidor



Progamación de eventos y actividades 2026

Julio

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Vestido y Calzado de Labor
Caminada Ecológica
Día del conductor
Ferias Vivienda y Financiera
Fortalecimiento para el servicio
Cityparqueando



Agosto

Comité Fondo de Calamidad
Estímulo Educativo
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Vestido y Calzado de Labor
Préstamo educativo
Caminada Ecológica
Encuentro Jóvenes
Exaltación Bomberos
Encuentro Jubilados
Situaciones retadoras
Programa de Vivienda



Septiembre

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Aprovechamiento Tiempo Libre
Clases Grupales GYM
Caminada Ecológica
Mejor Empleado y Mejor equipo
Primeras Comuniones
Feria emprendimiento



Octubre

Comité Fondo de Calamidad
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Programa de Vivienda
Préstamo Educativo
Aprovechamiento Tiempo Libre
Animales de compañía
Premios Alcaldía
Ferias Vivienda y Financiera
Talleres atención psicosocial
Vacaciones recreativas



Noviembre

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Encuentro Servidor y la Familia
Ferias Vivienda y Financiera
Caminada Ecológica



Diciembre

Bienvenida la Navidad
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Encuentro Jubilados
Ferias emprendimiento
Vacaciones recreativas
Programa de Vivienda



* Cronograma sujeto a ajustes.