018

RESOLUCION No. DE 2021

"Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Incentivos Institucionales de Talento Humano para la vigencia 2021 en la Ese Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo"

EL GERENTE DE LA E.S.E DEPARTAMENTAL DE PRIMER NIVEL MORENO Y CLAVIJO

En uso de sus atribuciones legales, y en especial las conferidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, y demás normas concordantes.

CONSIDERANDO

1. **Que en el Articulo 13 del Decreto Ley 1567 de 1998**. *Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.*

2. **Que en el Articulo 18 del Decreto Ley 1567 de 1998**. *A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.*

3. **Que en el Articulo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998**. *Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.*

4. **Que en el Articulo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998**. *Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:*

   - *Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.*
   - *Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles por excelencia.*

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollaran a través de proyectos de calidad de vida laboral, y programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

5. **Que en el Artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998**. *Los planes de incentivos para los empleados se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.*

6. **Que en el Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**. A su tenor dice: *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 vigentes y las que desarrollen la presente Ley.*

7. **Que en el Articulo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, Titulo 10**. A su tenor dice: *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.*

8. *Que se debe diseñar y desarrollar un Plan de Trabajo Anual, para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión del Talento Humano.*

9. *Que el Plan Anual de Incentivos Institucionales de Talento Humano debe ser firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Talento Humano.*

10. *Que en reunión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG del día 20 de Enero de 2021 se aprobó el Plan Anual de Incentivos Institucionales para la vigencia 2021 de la Ese Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo.*

11. *Que de acuerdo a lo anterior resulta procedente Adoptar el Plan Anual de Incentivos Institucionales para la vigencia 2021 de la Ese Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo.*

12. *Que en mérito de lo anterior,*

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Incentivos Institucionales para la vigencia 2021 de la Ese Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual hace parte de la presente resolución como documento anexo en diecisiete (17) folios.

ARTICULO SEGUNDO: Las actividades establecidas dentro del Plan Anual de Incentivos Institucionales serán las siguientes:

ITEM	ACTIVIDADES	FECHA CONMEMORACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			1° CUATRIMESTRE				2° CUATRIMESTRE				3° CUATRIMESTRE			
1	DIA DEL GENERO	MARZO			X									
2	DIA DE LA ENFERMERA	12 DE MAYO					X							
3	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	27 DE JUNIO					X							
4	CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO ESE MORENO Y CLAVIJO Y JORNADA CULTURAL	18 DE JULIO							X					
5	ACTIVIDADES DEPORTIVAS - CAMPEONATO INTERNO	OCTUBRE										X		
6	SEMANA MORENITOS SALUDABLES	AGOSTO								X				
7	CUMPLEAÑOS	TODO EL AÑO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD	SEPTIEMBRE									X			
9	DIA DEL MEDICO	3 DE DICIEMBRE												X
10	RECONOCIMIENTOS	DIC												X
11	NOVENA DE NAVIDAD (INCLUYE DECORACIÓN)	16 AL 20 DE DICIEMBRE												X
12	INTEGRACION FIN DE AÑO	DIC												X

ARTICULO TERCERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE

Dada en Arauca, a los 20 días del mes de Enero de 2021.

x Parales Res 008/21

WILDER HERNANDO ORTIZ BUENO
GERENTE

Digito y Proyecto: Adelina del Pilar Parales Santana. Lider Proceso Gestión Talento Humano
Reviso: María Dilia Sierra Ortiz. Asesora Gestión Juridica

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2021

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ARAUCA, ENERO 2021

CONTENIDO

INTRODUCCION 2
OBJETIVOS 3
OBJETIVO GENERAL 3
OBJETIVOS ESPECIFICOS 3
ALCANCE 4
RESPONSABLES 5
MARCO CONCEPTUAL 6
MARCO NORMATIVO 8
DESCRIPCION DEL PLAN 10

INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la ESE MORENO CLAVIJO, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador.

El Plan Incentivos Institucional de la ESE MORENO Y CLAVIJO, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Gestión Talento Humanos tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anterior expuesto, la oficina de Gestión de Talento Humano presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2021, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lasos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados de la ESE Moreno y Clavijo, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.

ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la ESE MORENO Y CLAVIJO durante la vigencia 2021.

RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- Proceso Gestión Talento Humano.

MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Sistema de Estímulos de la ESE MORENO Y CLAVIJO es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional. Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos de la ESE Moreno y Clavijo se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

SERVIDOR PÚBLICO: Persona con una vinculación laboral al estado, que ejerce funciones públicas que están al servicio del estado y de la comunidad.

CLIMA LABORAL: se le conoce al ambiente que se desarrolla entre los empleados dentro de una empresa u oficina. La calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

INCENTIVOS: Es un mecanismo que relaciona una recompensa o castigo a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento.

PRESUPUESTO: Conjunto de los gastos e ingresos previstos para un determinado período de tiempo.

ACTIVADES RECREATIVAS: Son aquellas acciones que permiten que una persona se entretenga o se divierta. ... Se trata de actividades que un individuo no realiza por obligación, sino que las lleva a cabo porque le generan placer.

PROMOCION Y PREVENCION: Proceso para proporcionar a las poblaciones los medios necesarios para mejorar la salud y ejercer un mayor control sobre la misma, mediante la intervención de los determinantes de la salud y la reducción de la inequidad.

MARCO NORMATIVO

DECRETO LEY 1567 DE 1998

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles por excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollaran a través de proyectos de calidad de vida laboral, y programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los planes de incentivos para los empleados se orientaran a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARAGRAFO DEL ARTICULO 36:

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 vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

DECRETO 1083 DE 2015, Titulo 10.

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.

DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la ESE MORENO Y CLAVIJO, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.

Los trabajadores de la ESE MORENO Y CLAVIJO que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

Todos los trabajadores de la ESE MORENO Y CLAVIJO, y su núcleo familiar.

Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

OBLIGACIONES:

- **DE LOS SERVIDORES PUBLICOS**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración de la ESE MORENO Y CLAVIJO, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

DE LA ESE MORENO Y CLAVIJO

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la ESE MORENO Y CLAVIJO.

El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

1. **PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD:** Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental. Se realizan actividades como bailoterapia,

semana de la salud ocupacional, caminata ecológica y feria de servicios complementarios de salud.

2. **ACTIVIDADES DEPORTIVAS**: Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

   Se realizan actividades como ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos inter-empresas y actividades de acondicionamiento físico.

3. **ACTIVADES RECREATIVAS**: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Día Internacional de la mujer, día del hombre, día de la enfermera, día del médico, cumpleaños, amor y amistad, novena navideña y otras fechas importantes.

4. **ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES**: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración, se realiza la semana cultural con la participación de talentos de la institución.

5. **AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**: Esta área se ocupara de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales. Dentro de este componente se desarrollará lo siguiente:

   - **CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**: El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutiva de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el

nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y especifico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

6. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Como mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de metas institucionales, se define la oferta de estímulos e incentivos.

OFERTA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados de la ESE MORENO Y CLAVIJO se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

- **PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

- **PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

La ESE MORENO Y CLAVIJO, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones.
- Becas para educación formal.
- Participación en proyectos especiales.
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

La oficina de Talento Humano debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

ENTIDADES DE APOYO: Para el cumplimiento del Plan de incentivos para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para el año 2021, se cuenta con el siguiente presupuesto:

CODIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTOS	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2021
31010202.08	**BIENESTAR SOCIAL**	$ 30.000.000

REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar
- Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en la ESE MORENO Y CLAVIJO.

ANEXOS

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES VIGENCIA 2021 – CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

ITEM	ACTIVIDADES	FECHA CONMEMORACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			1° CUATRIMESTRE				2° CUATRIMESTRE				3° CUATRIMESTRE			
1	DIA DEL GENERO	MARZO			X									
2	DIA DE LA ENFERMERA	12 DE MAYO					X							
3	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	27 DE JUNIO					X							
4	CONMEMORACIÓN ANIVERSARIO ESE MORENO Y CLAVIJO Y JORNADA CULTURAL	18 DE JULIO							X					
5	ACTIVIDADES DEPORTIVAS - CAMPEONATO INTERNO	OCTUBRE										X		
6	SEMANA MORENITOS SALUDABLES	AGOSTO								X				
7	CUMPLEAÑOS	TODO EL AÑO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	CELEBRACIÓN AMOR Y AMISTAD	SEPTIEMBRE									X			
9	DIA DEL MEDICO	3 DE DICIEMBRE												X
10	RECONOCIMIENTOS	DIC												X
11	NOVENA DE NAVIDAD (INCLUYE DECORACIÓN)	16 AL 20 DE DICIEMBRE												X
12	INTEGRACIÓN FIN DE AÑO	DIC												X