



**ALCALDÍA DE
SOLEDAD**
Trabajo honesto por una Soledad Confiable



**Hospital
de Soledad**
Materno Infantil
Cuidamos deti

PLAN DE BIENESTAR EN INCENTIVOS 2017

GESTION DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO (PGITH)

VERSION 1 – MARZO 2017

TABLA DE CONTENIDO

- **INTRODUCCION** **3**
- **MARCO JURIDICO** **4**
- **OBJETIVOS** **6**
- **INTEGRANTES DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL** **7**
- **METODOLOGÍA** **8**
- **AREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL** **9**
- **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL** **10**
- **ESFERA SOCIOAFECTIVA** **12**
- **ANEXOS** **13**

INTRODUCCION

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal manera que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes institucionales; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del programa de Bienestar consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los funcionarios, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación de las interdependencias de la entidad para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los grupos de trabajo.

MARCO JURIDICO

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, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor 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:

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

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los 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 orientarán 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,.

parágrafo del Artículo 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 normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.

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

Ley 1010 de 2006

Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

Decreto 1083 de 2015, Título 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.

OBJETIVOS

1. OBJETIVO GERERAL

Crear incentivos laborales para los funcionarios de **la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD**, que motive un mejor desempeño y compromiso hacia la institución como elemento de la mejora continua durante el año 2017

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar un reconocimiento a los mejores de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Mejorar el ambiente laboral de los trabajadores del Hospital Santa Margarita de la cumbre en el 2016
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en la responsabilidad administrativa y la humanización del servicio, de tal forma que se genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Propiciar espacios de recreación y esparcimiento en el marco del mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su familia.

INTEGRANTES DEL COMITE ADMINISTRADOR DEL FONDO DE BIENESTAR SOCIAL

El comité, que hará las veces de Junta Administradora, está integrado por:

- ✓ El gerente
- ✓ Dos representantes de los empleados vinculados a la planta de cargos, escogidos por los trabajadores.
- ✓ Director Financiero
- ✓ Jefe oficina de recursos Humanos

FUNCIONES DEL COMITÉ

- Administrar los recursos financieros y ejecutar los programas de incentivos y bienestar social para el año vigente.
- Priorizar la inversión en concordancia con las necesidades básicas y demanda de los funcionarios.
- Supervisar el manejo, gasto e inversión de los recursos financieros destinados a bienestar labora
- Elaborar las actas de cada reunión tanto periódicas como extraordinarias y dar a conocer a los funcionarios del Hospital los temas tratados, cambios, proyectos y planes
- • Ejecutar las actividades, planes y proyectos plasmados en el presente plan anualmente
- Gestionar convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de planes de incentivos
- Seleccionar cada año el mejor empleado de carrera del Hospital y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo del Hospital.
- Establecer el sistema de calificación interno para medir el desempeño de los equipos de trabajo

3. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Laboral en incentivos, se llevará a cabo durante el año 2017, está dirigido a todos los funcionarios de la **ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD** elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar de los funcionarios. Y se elaborará teniendo en cuenta la siguiente Esquema que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la elaboración del plan de Bienestar laboral se tendrán como insumos:

1. Necesidades específicas manifiestas por el comité de bienestar y por los funcionarios.
2. Normatividad vigente aplicable.
4. Resultados de la evaluación clima organizacional.
5. Resultados de la evaluación del desempeño y competencias.
6. Presupuesto destinado por la entidad para el bienestar social.
7. Se evaluará cada programa de Bienestar Social se consolidará un informe anual.

4. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para funcionarios de la ESE, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán realizar actividades especiales:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Administradora de Riesgos Laborales (SURA)

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

5. AREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

Un programa de Bienestar Laboral, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto. Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

Con el propósito de dar orientaciones específicas se definen dos grandes áreas de intervención:

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES
Clima organizacional Desarrollo de carrera Incentivos Cultura organizacional Solución de conflictos	Seguridad social integral Seguridad y salud en el trabajo Recreación y cultura Educación formal

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de Calidad de Vida Laboral:

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Desarrollar programas de readaptación laboral.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia, y pluralismo.
- Coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.
- Participación de funcionarios en diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los objetivos que se persiguen al desarrollar programas relacionados con esta área son:

- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores docentes y directivos docentes.
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mayor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender.

Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, de funcionarios con alto sentido de pertenencia, unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se plantea el siguiente plan de bienestar e incentivos, en el cual se pueden desarrollar las áreas de intervención anteriormente descritas.

ESFERA PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permitan desenvolverse en su vida profesional

- **Educación Formal**

La Educación Formal es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.

Actividades:

- ✓ Establecimiento de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación formal de los servidores.
- ✓ Inclusión de becas de educación formal para funcionarios, otorgada por instituciones que tengan convenio docente asistencial.

ESFERA SOCIOAFECTIVA

Garantiza condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan su mejor calidad de vida.

- **Seguridad Social Integral**

La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el Servidor y la Comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la entidad.

Actividades:

- ✓ Talleres de régimen pensional
- ✓ Jornadas de capacitación en riesgos laborales
- ✓ Jornada celebración de la semana de la salud y seguridad en el trabajo.

- **Recreación y Cultura**

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Actividades:

- ✓ Actividades de integración deportiva en disciplinas deportivas individuales y de conjunto.

ESFERA OCUPACIONAL

Tiene con fin primordial el garantizar que el servidor pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y le brinde un trabajo eficiente.

- **Clima Organizacional**

Se relaciona con la percepción de los servidores, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la ESI.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales

Actividades:

- ✓ Medición de clima organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años.

- **Incentivos**

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Actividades:

- ✓ Reconocimiento público a los mejores servidores por cada centro de salud de la entidad, elegido por los compañeros de trabajo.
- ✓ Reconocimiento público a los mejores funcionarios del área administrativa, elegidos por compañeros de trabajo.
- ✓ Reconocimiento público a los funcionarios por los años de servicios prestados a la ESE HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUADAELA METROPOLITANA DE SOLEDAD: 10, 15 o más años.

- **Estilos de Dirección**

Es indispensable revisar las formas de dirección que ejercen los líderes de procesos y Coordinadores de centro sobre los funcionarios y contratistas, sus estilos de supervisión, gerencia y control, para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral. Un líder no se debe apoyar en su poder derivado de su posición jerárquica, sino también en su poder de recompensa, siendo justo en el reconocimiento de los aciertos de sus colaboradores.

Actividades:

- ✓ Talleres en Habilidades Gerenciales, tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados
- ✓ Reuniones periódicas de comité Gerencial, entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo
- ✓ Programa de formación en estilos de supervisión y retroalimentación del desempeño.

- **Cultura Organizacional**

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

Actividades:

- ✓ Garantizar la participación de los servidores en programas de inducción y reinducción al servicio.
- ✓ Socialización de los valores institucionales en la cual intervengan todos los funcionarios de la entidad.
- ✓ Socialización de la imagen corporativa de la institución.

- **Gerencia del Cambio**

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio.

La Gerencia del Cambio es un proceso de reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y comodidad las variaciones en las condiciones internas y externas en el ámbito tanto laboral como personal.

El cambio no es fácil, pues hace salir a las personas de su zona de confort para obligarlas a ser y a hacer las cosas de forma diferente, lo cual casi siempre les implica un riesgo. Sin embargo, es la condición para lograr cada vez más calidad de vida.

Actividades:

- ✓ Promoción de rutas y estrategias internas de comunicación para la eficaz gestión del cambio, boletines virtuales informativos

Solución de Conflictos

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc.

Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse

Actividades:

- ✓ Creación de un comité de convivencia laboral que defina un procedimiento interno a dirimir situaciones de conflicto.
- ✓ Acompañamiento individual a agresores y agredidos.
- ✓ Realizar talleres para manejo del estrés y riesgos psicosociales

- **Salud Ocupacional**


Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales para mejorar la productividad.

Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos laborales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la entidad.

Actividades:

- ✓ Conformación del Comité paritario de Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Implementación del Sistema de seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Jornada de la semana de la seguridad y salud en el trabajo

ANEXOS

 Hospital de Soledad <small>UNIVERSIDAD DE CHILE</small>		PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017	
1. Area de Calidad de Vida Laboral	Objetivo: Contribuir al mejoramiento de las condiciones de la vida laboral de los empleados para la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.		
	Actividad	Fecha	Costo
Clima Organizacional	Atención de casos internos por relaciones interpersonales, estilos de liderazgo y comunicación interprocesos.	permanente	N/A
	Estudio de Clima laboral 2017	Agosto 2017	Psicologa RR.HH.
Incentivos	Reconocimiento publico a los mejores servidores por cada centro de salud	II semestre 2017	Publicacion del reconocimiento en la pagina Web del hospital entrega de placa de reconocimiento
	reconocieminto publico a los mejores servidores area administrativa	II semestre 2017	Publicacion del reconocimiento en la pagina Web del hospital entrega de placa de reconocimiento
	reconocimiento publico a los funcionarios por años de servicio: 10, 15 o mas	II semestre 2017	Publicacion del reconocimiento en la pagina Web del hospital entrega de placa de reconocimiento
Estilos de supervicion	Programa de formación en Estilo de Supervisión y Retroalimentación de desempeño y conducta (Directivos y Mandos medios).	I semestre de 2017	Rubro de capacitaciones (proveedor por definir)
Cultura Organizacional	Realización de Re- Inducción (Socialización de elementos de la cultura organizacional).	I semestre de 2017	Psicologa RR.HH y planeacion
	Diseño y ejecución de Campañas pedagógicas sobre Valores, Código de etica entre otros.	II semestre de 2017	Psicologa RR.HH control interno y planeacion
Gerencia del cambio	Promoción de rutas y estrategias de comunicación interna y externa para la eficaz gestión del cambio "Comunicado" y "Participativo" (Boletín virtual, Consejos institucionales, etc.).	I semestre de 2017	Honorario de comunicaciones y Psicología
Solución de Problemas	Actualización y socialización del Código de ética a todos los funcionarios y contratistas	I semestre de 2017	Psicologa RR.HH
	Reuniones del Comité de convivencia laboral	Todo el año	comité convivencia laboral
Estilos de Liderazgo	Ejecución de Coaching en Liderazgo (Directivos, mandos medios)	I semestre de 2017	Rubro de capacitaciones (proveedor de capacitaciones)
	Diseño de Programa de formación en Coaching gerencial.	I semestre de 2017	Rubro de capacitaciones (proveedor de capacitaciones)



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2017

2. Area de Protección y Servicios Sociales	Objetivo: Contribuir al mejoramiento de los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación de la fuerza laboral, ayudándolos en la atención de sus necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de ésta y su familia.		
	Actividad	Fecha	Costo
Programas de seguridad social integral	Incentivar la afiliación a Seguro Exequial.	Inmediato	NA
	celebracion de la semana de la seguridad y salud en el trabajo	II semestre	Aprobado por el comité
	Realizar camapañas de capacitacion en riesgos laborales	Inmediato	NA
Vivienda	Jornadas de promoción de programas de vivienda ofrecidos por los Bancos (leasing habitacional), uso del portafolio de Fondos de Cesantías; y las Cajas de Compensación Familiar (Requisitos y Cronogramas de Postulación al subsidio familiar de vivienda).	Inmediato	NA
Programas de Recreación	Celebracion fechas especiales: cumpleaños de funcionarios, entrega de tortas en todos los centros el ultimo viernes de cada mes	Todo el año	6.000.000
	Celebración de Fechas especiales: Ocupaciones: Médico, Enfermera, Psicólogo, admon publico, economista, Odontólogo, Abogado, Contador, Ingeniero,	I y II semestre del 2017	3.100.000
	Apoyo a equipo de futbol masculino	I semestre del 2017	1.000.000
	Integracion familiar con caja de compensacion Comfamiliar	I semestre del 2017	1.900.000
Programas de Educacion	Aprobacion de becas de instituciones educativas con que el hospital tienes convenio docente servicio	I semestre del 2017	NA
	Fomentar la inscripcion de cursos informales	Todo el año	NA

PRESUPUESTO BIENESTAR HMI VIGENCIA 2017

PRESUPUESTO INICIAL	\$	130,852,159
ADICIÓN PRESUPUESTAL	\$	-
TOTAL PRESUPUESTO BIENESTAR VIGENCIA 2017	\$	130,852,159
TOTAL CAUSACIONES / ACTAS	\$	12,000,000
TOTAL GIROS A CAJA	\$	-
TOTAL GASTOS EJECUTADOS	\$	-
TOTAL PRESUPUESTO DISPONIBLE	\$	118,852,159