ALCALDÍA DE
SANTIAGO DE CALI
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO
DE DESARROLLO E INNOVACIÓN
INSTITUCIONAL

DISTRITO ESPECIAL, DEPORTIVO, CULTURAL, TURÍSTICO, EMPRESARIAL Y DE SERVICIOS DE SANTIAGO DE CALI

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO E INNOVACIÓN INSTITUCIONAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2023

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO NORMATIVO……..……..……..……..……4
3. JUSTIFICACIÓN 5
4. OBJETIVOS 6
4.1. OBJETIVO GENERAL 6
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 6
5. EJES DEL PROGRAMA 7
5.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL…….…….7
5.1.1. CLIMA LABORAL…….……..…….8
5.1.2. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL…….……9
5.1.2.1. ADAPTACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL…….……9
5.1.3. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO…….……10
5.1.3.1. PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PREJUBILADO…….……10
5.1.4. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS…….……..11
5.1.4.1. POSTULACIONES DEL PLAN DE INCENTIVOS…….……13
5.1.5. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS)
5.2. EJE 2: SALUD MENTAL……..……..14
5.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL…….……..14
5.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES…….……14
5.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL……..……14
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN…….15
6.1 EVALUACIÓN DE EFICACIA……..…...15
6.2. EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN…….15

1. INTRODUCCIÓN

Concebido el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, expresado así en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el éxito de una administración y el cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales, depende en gran manera de las políticas y procedimientos que se implementen para la dirección del Talento Humano y especialmente las relacionadas con el desarrollo integral del servidor público, promoviendo su nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como su sentido de pertenencia con la Entidad, impactando el desempeño institucional y generando mejores resultados en la gestión pública.

En este contexto, el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019 en su artículo 37, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Programa Nacional de Bienestar y los lineamientos institucionales como son: direccionamiento estratégico, política de gestión ética, estructura organizativa y política administrativa de gestión del talento humano, armonizado con la dimensión N°1 de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, política de calidad y objetivos de calidad, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que tienen como único propósito facilitar la construcción de un clima laboral que promueva e impacte positivamente a nuestro talento humano, exaltando la labor que este realiza al interior de la Entidad, a través de espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida laboral, familiar y social, así como la de su grupo familiar, estimulando y promoviendo su fidelización hacia la Entidad.

2. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos responde a lineamientos legales contemplados en:

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”, artículo 19 “Programas Anuales”.

Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, artículo 36, parágrafo.

Ley 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, artículo 11 “Servicios de promoción y prevención”

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”, artículo 2.2.10.1 “Programas de estímulos”

Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública, título 5 “Administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial”

Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, artículo 37.

Programa Nacional de Bienestar 2020 - 2022 “Servidores saludables, entidades sostenibles” dirección de empleo público diciembre 2020.

3. JUSTIFICACIÓN

El Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022: “Servidores saludables, entidades sostenibles” emitido por función pública en diciembre de 2020, establecen que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de generar acciones concretas que aporten al bienestar y motivación de los servidores públicos, a través de la implementación de los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

Para la construcción del Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 de Santiago de Cali Distrito Especial, Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios, se tuvo en cuenta los siguientes referentes:

- Diagnóstico de necesidades de bienestar social
- Resultados del diagnóstico de clima y cultura organizacional

Documentos que hacen parte integral de este Programa.

De acuerdo con la información suministrada por 639 servidores públicos a través de la aplicación del diagnóstico de bienestar social, se evidencia que, un 77,93% de los servidores públicos de la Administración Distrital se encuentra en el rango de edad entre los 40 y más de 60 años y un 20,06% entre 39 y menos años.

Se evidencia que el 54,46% de la población se encuentra interesada en tener vivienda propia, el 9,85% en obtener vehículo, el 8,45% desea invertir en educación, el 3,59% en viajes y el 23,63% de los servidores públicos de la Administración Distrital se encuentran interesados en otras necesidades diferentes a vivienda, educación, vehículo o viajes.

Encontramos también que el 96,55% que las personas encuestadas se interesan en espacios de esparcimiento deportivo y dentro de las actividades artísticas y culturales el 66,82% están interesadas en manualidades, mientras que el 64,63%

se interesa en tocar algún instrumento musical y al 73,39% le interesa el canto o el baile.

De la población encuestada, el 71,83% está interesada en pertenecer a un club deportivo de la entidad, el 94,99% consideran importante la celebración de fechas y eventos especiales, el 88.88% está interesado en prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras y al 84.97% le interesa la educación continua dentro de la entidad.

En cuanto al ambiente laboral, el 67.29% de los servidores se encuentran satisfechos con el reconocimiento otorgado en relación con sus capacidades, al igual que el 65,72% en relación con la promoción del mérito y enaltecimiento.

OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el aumento de los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y generen un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana brindando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Promover espacios de integración entre los servidores públicos y su grupo familiar fortaleciendo las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Impulsar la apropiación de buenas prácticas que faciliten la generación de hábitos saludables, físicos, sociales, emocionales, impactando desde el ser el cambio organizacional y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Otorgar reconocimientos a través de estímulos que promuevan el buen desempeño, el mérito y la satisfacción del funcionario, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

Generar un clima organizacional que desarrolle en sus servidores públicos motivación, relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.

4. EJES DEL PROGRAMA

4.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a nuevas formas de adaptación laboral derivadas de la tecnología y diferentes modalidades de trabajo, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

A. FACTORES PSICOSOCIALES. Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello que este componente contempla las siguientes actividades:

- Torneos Deportivos Internos
- Día de la Mujer
- Evento de integración de fin de año
- Jornadas de Capacitación en manejo de las emociones, terapia antiestrés, trabajo en equipo, mapa de sueños, valores con conciencia.

B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR. Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Este componente integra las siguientes actividades:

- Horarios flexibles
- Día del niño
- Día de la familia
- Vacaciones recreativas
- Encuentro infantil
- Salas de lactancia materna
- Mascotas con Bienestar

C. CALIDAD DE VIDA LABORAL.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este

componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad. Este componente integra las siguientes actividades:

- Día Nacional del Servidor Público
- Conmemoración del día del Agente de Tránsito
- Día de la secretaria

4.1.1. CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.7 establece "Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención", para esta vigencia se tiene proyectado aplicar el diagnóstico de clima y cultura organizacional, con el fin de identificar aquellas variables con aspectos a mejorar y diseñar el correspondiente plan de intervención.

4.1.2. GESTIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

4.1.2.1. ADAPTACIÓN Y READAPTACIÓN LABORAL

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 o cuando se detecten necesidades de intervención en los puestos de trabajo, proceso formativo y acompañamiento al servidor público

Teniendo en cuenta que el objetivo de éste programa es mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, se ha incluido la actividad de adaptación y readaptación orientada a evaluar la condiciones de apropiación laboral, apoyando al servidor público que se vincula a la organización brindando información básica de la Administración Distrital, realizando acciones de acompañamiento y seguimiento que sean necesarias para generar en los servidores públicos una actitud positiva y de confianza que permita el desarrollo de una visión organizacional compartida, promoviendo acciones de mejoramiento de acuerdo con la evaluación efectuada para fortalecer el sentido de pertenencia y la formación ética, facilitando condiciones hacia el trabajo y el entorno.

La aplicación de la autoevaluación por parte de los servidores y de la evaluación por parte de los jefes inmediatos se ejecuta en cumplimiento del procedimiento "Gestión del Cambio Organizacional", la cual pretende conocer las condiciones generadas en el transcurso de adaptación al puesto de trabajo y medir los siguientes aspectos,

a través del diligenciamiento físico y/o virtual de una encuesta diseñada para cada uno de los roles anteriormente señalados de la siguiente manera:
Variables que se miden en la autoevaluación:

- El desarrollo continuo y coordinado de la asignación de tareas.
- Diseño de estaciones de trabajo.
- Suministro de equipos, máquinas y herramientas.
- Ajuste o modificación de circunstancias que puedan impedir su óptimo desempeño laboral.
- Inducción o capacitación al servidor público en los cambios o actualizaciones implementadas.
- Competencias mínimas requeridas para el ejercicio de su labor.
- Variables que se miden por parte del jefe inmediato:
- Relaciones interpersonales.
- Adaptación al cambio.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Orientación al servicio.
- Comunicación.
- Tiempo de adaptación.
- Conocimiento específico necesario para el desempeño del servidor.

4.1.3. DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO

4.1.3.1. PROGRAMA DE ATENCIÓN INTEGRAL AL PREJUBILADO

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c. de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 numeral 3.

El programa tiene para la vigencia 2023 como objetivo principal preparar a los funcionarios para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Esto con el fin de que el funcionario adquiera elementos que le permitan una transición satisfactoria a su retiro laboral y los ajustes necesarios para una vida autónoma, integrada y gratificante durante su etapa pos jubilatoria. Para ello se verificará en la planta del personal aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicio.

Esta actividad se realizará a través de 6 seminarios – talleres en los que se trabajará con cada servidor público inscrito y en 3 de estas jornadas con un miembro del grupo familiar, con el fin de que estos se constituyan en un apoyo fundamental durante este proceso de cambio; estas jornadas de formación se ejecutarán con un equipo multidisciplinario orientado a programas de crecimiento y desarrollo del factor humano en organizaciones, con procesos exitosos de intervención gerontológica.

La desvinculación asistida también es un programa que se trabaja desde el subproceso Desvinculación del Talento Humano cuando la modalidad de retiro sea por reestructuración, supresión del empleo, finalización del nombramiento en provisionalidad o declaratoria de insubsistencia, para lo cual se desarrollan un conjunto de acciones programadas que buscan salvaguardar la salud emocional, física y familiar del funcionario que será desvinculado, en razón de hacer el retiro lo menos traumático posible.

Para la vigencia 2023 en este programa se tiene como objetivo identificar a los empleados afectados por la pérdida de empleo en las modalidades antes mencionadas, realizar una base de datos con la información primordial de cada uno para seguimiento y reporte a la caja de compensación familiar Comfenalco Valle de la Gente con el fin de que accedan al beneficio de subsidio. Adicional a esto, las personas identificadas se convocarán a jornadas de preparación y capacitación para esta nueva etapa.

4.1.4. PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

El Distrito Deportivo, Cultural, Turístico, Empresarial y de Servicios de Santiago de Cali, reconoce a su Talento Humano como el Capital más valioso de la Organización, por tanto, busca mantener empleados públicos competentes, cumplidores y comprometidos con la misión y la visión de la entidad para propiciar un mejoramiento continuo con altos estándares de calidad en los servicios que ofrece a la comunidad.

Con el ánimo de dar cumplimiento a estos lineamientos, la normativa marco establece:

a). El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala 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 mencionada Ley.

b). El artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, dispone: *"PROGRAMAS ANUALES: 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"*

c). El artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que el Jefe de cada entidad, deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y los reglamentos.

d). El artículo 2.2.10.9 del Decreto reglamentario 1083 de 2015 establece *"el jefe de la 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".

En virtud de lo anterior, la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali, adopta y ejecuta el plan de incentivos para los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (asistencial, técnico, profesional y asesor) y los mejores equipos de trabajo, el cual tiene 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 la Entidad.

Bajo este esquema, la Administración Distrital, incorporará una nueva cultura organizacional, en aras de gestionar y corroborar su capacidad de compartir la información, experiencias y conocimientos individuales y colectivos; para esto, se hace necesaria la difusión de la propiedad intelectual, la dinámica del trabajo en equipo y sinergia que integran las postulaciones de los diversos organismos al Plan Anual de Incentivos.

Con ello se pretende garantizar:

- Conservación de la memoria institucional
- La eficiencia administrativa
- Aporte de conocimientos y experiencia en el uso adecuado de los recursos.
- Conocimiento de las buenas prácticas de la Administración Distrital de Santiago de Cali.
- Trazabilidad de los trabajos postulados
- Identificación de los servicios de los cuales se puede beneficiar el cliente interno y externo.
- Ampliación de la percepción de los servidores públicos al servicio de la Administración y las alianzas estratégicas.
- Generación y consolidación de la capacidad de liderazgo
- Reconocimiento a los integrantes que se comprometen con nuevos esquemas organizacionales.
- Promoción de la innovación, creatividad, manejo de recursos y demás características con las cuales se contribuye a la modernización y crecimiento de la gestión pública.

4.1.4.1. POSTULACIONES DEL PLAN DE INCENTIVOS

Las postulaciones se realizan en dos categorías:

1) Postulaciones Individuales: se realizan de manera automática, para los servidores públicos que obtengan en su evaluación de desempeño el nivel

sobresaliente correspondiente al periodo anterior (2022 - 2023) en las fechas establecidas para ello.

2). Postulaciones Mejor Equipo de Trabajo: Se realizarán mediante un proceso de inscripción, sustentación, evaluación y selección, de acuerdo con el cronograma designado y la herramienta metodológica aprobada para el efecto.

Reconociendo de esta forma el desempeño individual del mejor empleado de Carrera Administrativa y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como del mejor empleado de libre nombramiento y remoción, y los mejores equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia, en la Alcaldía Distrital de Santiago de Cali.

Los criterios de evaluación, elección y la premiación de los ganadores del Plan Anual de Incentivos se darán a conocer posteriormente mediante acto administrativo.

4.1.5. ENTORNO LABORAL SALUDABLE (ELS)

- Escuelas deportivas para servidores públicos
- Caminatas ecológicas.
- Ciclopaseos.
- Promoción del uso de la bicicleta.

Demás actividades que favorecen el bienestar y la salud de los colaboradores.

4.2. EJE 2: SALUD MENTAL

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

A. HIGIENE MENTAL

- Intervención al estrés laboral

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD

- Jornadas de salud
- Jornadas de vacunación
- Convenio con el centro de acondicionamiento físico para servidores con diagnóstico de enfermedad laboral
- Intervención al estrés laboral
- Pausas activas
- Alternancia laboral
- Suministro de elementos de protección

4.3. EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Operación del Comité de Convivencia y Acoso Laboral

4.4. EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- Feria de servicios y beneficios (vivienda, seguros, educación, gimnasios, cultura, planes de salud, etc.)

- Constitución de convenios interinstitucionales de beneficios y descuentos

4.5. EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

La implementación de este eje se realizará a través del Plan Institucional de Capacitación, el cual contiene diferentes programas de herramientas de ofimática, los cuales se desarrollarán en conjunto con el Departamento Administrativo de las Tecnologías de la Información.

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente programa se realizará a través de la aplicación de los siguientes instrumentos:

6.1 EVALUACIÓN DE EFICACIA

$$\frac{\text{Número de actividades de bienestar realizadas}}{\text{Número total de actividades de bienestar programadas}} * 100$$

6.2 EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

Esta se realizará a través de encuesta diseñada en Google Drive y sus resultados, en conjunto con el diagnóstico de bienestar que la Entidad adelanta en cada vigencia serán el insumo para la construcción de los siguientes programas.