



Fondo de
Bienestar Social
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Rendición de Cuentas



Fondo de Bienestar Social de la CGR

Gestión

2023 | 2026



JUNTA DIRECTIVA

Carlos Hernán Rodríguez Becerra

Contralor General de la República
Presidente

Alejandra María Sánchez Lozada

Delegada del Contralor General de la República

Jaime Escobar Vélez

Gerente Administrativo y Financiero de la CGR

Elizabeth Monsalve Camacho

Gerente de Talento Humano de la CGR

Oliberto González Álvarez

Representante del Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Xiomara Agudelo Jaramillo

Representante de los Trabajadores de la CGR

Diana Carolina Molina Carvajal

Gerente Fondo de Bienestar Social de la CGR

EQUIPO DIRECTIVO

Diana Carolina Molina Carvajal

Gerente

Jorge Andrés Camacho Martínez

Director Desarrollo y Bienestar Social

Efraín Daniel Barros Segrera

Director Administrativo y Financiero

Adriana Esmeralda Camejo Ríos

Subdirectora de Desarrollo y Emprendimiento

Dalmiro Enrique Calao Barón

Subdirector de Bienestar y Calidad de Vida

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
EJECUCIÓN ESTRATÉGICA	6
Plan estratégico institucional (PEI 2022-2026)	6
Sistema Integrado de Gestión	8
Transformación digital y adopción de nuevas tecnologías	12
Gestión de Recursos	14
GESTIÓN MISIONAL Y RESULTADOS PARA LA CIUDADANÍA	16
Panorama histórico 2023-2025	16
Resultados de la gestión de la vigencia (Nivel Central y Nacional) 2025	18
Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte	18
Atención a Gerencias Departamentales	21
Colegio para Hijos de Funcionarios de la Contraloría General de la República	22
Servicios de Salud – Centro Médico	25
Créditos y Cartera	28
Cesantías	31
Continuidad de la gestión: avances de los servicios misionales durante la vigencia 2026	32
FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	35
Gestión del talento humano	35
Gestión Administrativa y Financiera	42
Recuperación de Cartera como motor de los Recursos Propios	45
Modernización del Recaudo	45
Plan de Mejoramiento Auditoría General de la República	45
Gestión Financiera	46
Presupuesto - Comportamiento 2023 - 2026	46
Presupuesto Vigencia 2025	49
Gestión Contable	51
Gestión Contractual	53
PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	56
Canales de atención al ciudadano y grupos de valor	56
Nuestros servicios	56

Trámites en línea	56
Conjunto de Datos Abiertos Disponibles	57
Diálogo abierto: escenarios para la rendición de cuentas	57

BORRADOR

INTRODUCCIÓN

Los espacios de rendición de cuentas son un componente esencial de la gestión pública, ya que permiten que las entidades informen a la ciudadanía y a sus grupos de valor sobre las acciones ejecutadas, la administración de los recursos y los resultados misionales obtenidos. Guiados por este compromiso institucional de promover una gestión transparente y en concordancia con los principios del buen gobierno, la eficiencia y la eficacia, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (FBSCGR) presenta este documento a la ciudadanía, fomentando el diálogo en doble vía, fortaleciendo el control social y contribuyendo a consolidar la confianza en las instituciones del Estado.

Para el FBSCGR, la transparencia y la responsabilidad en el manejo de los recursos son pilares fundamentales para garantizar que las decisiones respondan a las necesidades reales de sus usuarios. Este proceso se enmarca en el desarrollo de la Planeación Estratégica Institucional 2022–2026 *"Bienestar con calidad y oportunidad"*, que ha fortalecido las capacidades institucionales para avanzar con paso firme en la consecución de los objetivos trazados para el cuatrienio, enfocando la labor en mostrar resultados tangibles y sustentados con datos.

En este contexto, el presente Informe de Rendición de Cuentas presenta de manera estructurada los principales avances y resultados obtenidos por la entidad durante el periodo comprendido entre el año 2023 y mayo de 2026, con el propósito de facilitar su consulta por parte de los grupos de valor y la ciudadanía en general.

A lo largo del documento se abordan aspectos relevantes de la gestión institucional, detallando la prestación efectiva de los programas de bienestar social, la administración de los servicios de salud, crédito, educación y gestión de cesantías, así como los avances en materia de la ejecución presupuestal, el fortalecimiento del talento humano y la modernización a través de las Tecnologías de la Información (TIC).

En conclusión, este informe refleja el firme compromiso del Fondo de Bienestar Social de la CGR con la excelencia en la gestión pública, la transparencia y la mejora continua de la calidad de vida de sus beneficiarios. Con ello, la entidad reafirma su cultura de integridad, promueve la participación ciudadana efectiva y demuestra con hechos la óptima y responsable administración de los recursos públicos.

EJECUCIÓN ESTRATÉGICA

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (FBSCGR) es un establecimiento público del orden nacional, descentralizado por servicios y adscrito a la CGR. Con domicilio en la ciudad de Bogotá, la entidad cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 106 de 1993.

En concordancia con su naturaleza, el marco jurídico aplicable a los actos que profiere y a los contratos que suscribe para el cumplimiento de sus funciones corresponde al régimen legal de los establecimientos públicos nacionales.

La misión principal del Fondo consiste en brindar bienestar a los funcionarios de la Contraloría General de la República y sus familias a través de programas de recreación, cultura, deportes; los programas de crédito, el pago de las cesantías, los servicios de educación, salud y asistencia social. Lo anterior con el propósito de elevar la calidad de vida del talento humano, promoviendo su desarrollo integral y asegurando un equilibrio armónico entre la vida laboral y personal.

Teniendo en cuenta lo anterior, la labor del FBSCGR se fundamenta en una gestión transparente, eficiente y comprometida con la excelencia. A través de la construcción de entornos saludables que permitan generar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos.

Con este enfoque, el Fondo de Bienestar Social reafirma su compromiso de consolidar una cultura organizacional centrada en el servidor público, entendiéndolo como el motor de transformación institucional y la máxima garantía del valor público que la Contraloría General de la República ofrece a la ciudadanía.

Plan estratégico institucional (PEI 2022-2026)

El PEI denominado "*¡Bienestar con calidad y oportunidad!*" planteado en 2022, tiene como propósito fundamental definir el rumbo y las bases estratégicas para el cuatrienio, sirviendo como guía para la formulación de los planes de acción anuales. Su gran apuesta es lograr una entidad más eficaz, centrada en atender integralmente las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Contraloría General de la República (CGR), del Fondo de Bienestar Social (FBSCGR) y de sus

familias, garantizando su derecho a un trabajo digno e incentivando una mejor calidad de vida.

Misión: Ofrecer servicios de bienestar con oportunidad, por medio de programas que mejoren directamente la calidad de vida de los usuarios y sus familias.

Visión: Posicionarse en el año 2026 como gestores de bienestar mediante la transformación, agilidad, oportunidad y la mejora continua en la prestación de los servicios; todo esto soportado en un talento humano altamente dispuesto al cambio.

Para materializar su visión y misión, el PEI plantea cuatro grandes objetivos estratégicos:



Ilustración No. 1. Objetivos estratégicos 2022-2026

Durante las vigencias 2023 y 2025, la implementación del Plan Estratégico Institucional se desarrolló a través de los respectivos Planes de Acción anuales, los cuales alcanzaron niveles de ejecución del 99,88 % en 2023, 99,44 % en 2024 y 99,52 % en 2025, reflejando el cumplimiento oportuno de las actividades programadas para cada vigencia.

Como resultado de esta gestión, al cierre de la vigencia 2025 el Plan Estratégico Institucional presenta un avance acumulado del 81 %, producto del cumplimiento progresivo de las metas y de la culminación de iniciativas estratégicas orientadas al fortalecimiento de los servicios de bienestar.

Entre los principales resultados se destacan la optimización del servicio de crédito, la reducción de los tiempos del proceso de pago de cesantías, la implementación del plan de mejoramiento de la infraestructura tecnológica y de comunicaciones del Colegio del Fondo de Bienestar Social, así como otros productos relacionados con el fortalecimiento de la gestión institucional, la modernización de los servicios y el mejoramiento continuo de la atención a los usuarios. Estos resultados evidencian el avance sostenido de la entidad hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el cuatrienio 2022-2026.

Sistema Integrado de Gestión

Durante la vigencia 2023, en el marco de la reorganización administrativa de la entidad, se adelantó el proceso de actualización del Sistema Integrado de Gestión (SIG). Para ello, se definieron los documentos objeto de actualización por cada proceso y se efectuó el seguimiento correspondiente; igualmente, se actualizó el mapa de procesos y la caracterización de los procesos, en concordancia con el nuevo modelo de operación institucional.

De manera complementaria, se desarrollaron acciones de divulgación para socializar los cambios asociados al sistema de operación por procesos y se presentaron informes periódicos al Comité Rector del Sistema sobre los avances de la actualización, fortaleciendo el seguimiento, la articulación y la gobernanza del sistema.

Como resultado de este proceso, el 20 de diciembre de 2023 se expidió la Resolución No. 605, mediante la cual se estableció la estructura del Sistema Integrado de Gestión y se adoptó oficialmente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la

República. Esta resolución permitió integrar los diferentes sistemas de gestión institucional, fortalecer el desempeño organizacional, optimizar la prestación de los servicios y consolidar la aplicación del MIPG como marco de referencia para la gestión institucional.

Asimismo, designó al Comité Institucional de Gestión y Desempeño como la máxima instancia responsable de liderar, articular, orientar y evaluar la implementación y mejora continua del sistema.

De otra parte, se fortaleció el esquema de seguimiento y evaluación mediante la revisión y consolidación de los indicadores de gestión. En este contexto, el Fondo participó en un programa liderado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Banco Mundial, orientado a consolidar indicadores de resultado alineados con la metodología de Presupuesto por Resultados.

Como producto de las acciones implementadas para fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y el cumplimiento de los requisitos de las políticas de gestión y desempeño institucional, la entidad evidenció avances significativos en los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG).

Resultados de Implementación de Políticas Públicas - Reporte FURAG

A continuación se relacionan los resultados del avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño. Es importante precisar que se relacionan únicamente las políticas evaluadas por el FURAG que aplican a la entidad, conforme a su naturaleza como parte de los organismos de control por adscripción a la CGR.

Política Pública Gestión y Desempeño	2023	2024	2025
Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	60.3	66.7	94,1
Integridad	57.8	35.2	93,9
Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción	82.89	70.6	98,0
Servicio al ciudadano	77.7	67.3	99,1
Participación ciudadana en la gestión pública	85.5	73.3	98,4
Gestión documental	44.6	44.7	94,6
Gobierno digital	78.8	62.4	86,8

Política Pública Gestión y Desempeño	2023	2024	2025
Compras y contratación pública	83.3	81.8	100
MECI - Control interno	74.1	63	97,8

Tabla No. 1. Resultados de la evaluación de políticas públicas - FURAG

Los resultados de la vigencia 2025 evidencian un incremento generalizado de las calificaciones obtenidas en el FURAG frente a los años 2023 y 2024. Las mayores mejoras se observaron en las políticas de Integridad, Gestión Documental, Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público, Servicio al Ciudadano, Participación Ciudadana, Transparencia y MECI, las cuales alcanzaron resultados superiores a 93 puntos.

Asimismo, la política de Compras y Contratación Pública obtuvo una calificación de 100 puntos. Estos resultados evidencian la efectividad de las acciones de fortalecimiento implementadas por la entidad y un mayor nivel de madurez en la gestión institucional.

No obstante, la política de Gobierno Digital, aunque presentó una mejora respecto a 2024, continúa siendo la de menor calificación en 2025 (86,8), por lo que representa una oportunidad para continuar consolidando su implementación.

Modelo Estándar de Control Interno - MECI

Respecto al Modelo Estándar de Control Interno, se obtuvo el resultado de la vigencia 2025 fue el más alto hasta el día de hoy, llegando a un 97.8% la medición del desempeño institucional.



Ilustración No. 2. Puntaje obtenido en el MECI durante la vigencia 2025 evaluada en 2026.

Actualización de Documentos del SIG

La gestión documental constituye un componente fundamental para la estandarización de los procesos, la preservación del conocimiento institucional y la mejora continua de la gestión.

• ¿Qué hicimos?	• Principales resultados
Fortalecimos el Sistema Integrado de Gestión	Se consolidó la administración de procedimientos, manuales, formatos e instructivos para mejorar la estandarización de los procesos y preservar el conocimiento institucional.
Evaluamos toda la documentación institucional	Se revisaron 423 documentos del Listado Maestro, identificando 186 documentos que requerían creación, actualización o ajuste para alinearlos con la nueva estructura organizacional y el MIPG.
Implementamos un plan de actualización documental	Se definió una hoja de ruta con seguimiento permanente para intervenir gradualmente los documentos priorizados.

Actualizamos la documentación de los procesos	• 2023: 95,67 % • 2024: 98,79 % • 2025: 85 %. La disminución observada en 2025 obedeció a una revisión integral o diagnóstico de necesidad de actualización de la documentación.
Avance alcanzado	Al iniciar 2026, el SIG cuenta con 357 documentos actualizados, equivalentes al 85% del total registrado en el Listado Maestro.
Próximo reto	Actualizar los 66 documentos restantes para alcanzar un nivel de actualización cercano al 95 %.

Transformación digital y adopción de nuevas tecnologías

Respecto a la implementación tecnológica en la entidad, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información (PETI) 2023-2026 establece la hoja de ruta institucional para impulsar la modernización institucionales de los servicios y productos ofrecidos.

El PETI parte de un diagnóstico mediante el cual la entidad identificó 8 brechas tecnológicas que limitaban su operación; entre las más relevantes se destacan: Desintegración de los sistemas de información; falta de analítica de datos; vulnerabilidad operativa y gestión documental obsoleta

Con el propósito de mitigar las brechas identificadas, se formuló un conjunto de proyectos tecnológicos, de los cuales se presentan los principales avances consolidados en su implementación durante el último cuatrienio.

Iniciativa Estratégica	Proyecto TI	Acumulada 2023	Acumulada 2024	Acumulada 2025
TI y Gobierno TI	1. Sistemas de información misionales integrados	25%	50%	75%
TI y Gobierno TI	2. Implementación de la Arquitectura Empresarial		12.50%	18.75%
Servicios Tecnológicos	3. Dotación Tecnológica	25%	50%	68.75%
Servicios Tecnológicos	4. Mejoramiento infraestructura TIC Colegio	50%	100%	100%
Servicios Tecnológicos	5. Gestión electrónica de documentos	50%	50%	50%

Seguridad de la Información	6. Plan de Recuperación de desastres (DRP)	25%	50%	50%
Seguridad de la Información	7. Mantenimiento y monitoreo del Modelo de seguridad	25%	50%	50%
Seguridad de la Información	8. Plan de Continuidad del negocio (BCP)	25%	50%	50%

Tabla No. 2. Avances de los proyectos tecnológicos

La implementación del PETI permitió consolidar importantes avances en la modernización tecnológica de la entidad. Si bien su ejecución se desarrolló en un contexto marcado por limitaciones presupuestales y ajustes al marco normativo expedido por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC), se alcanzaron resultados relevantes que fortalecieron la transformación digital institucional.

Los principales logros obtenidos y las oportunidades de fortalecimiento para el siguiente período:

- **Integración de Sistemas Misionales y Digitalización** (principal logro): Este representa el avance de mayor impacto para los usuarios y funcionarios de la entidad, toda vez que se logró la integración exitosa de los sistemas misionales de crédito y cesantías, optimizando la operatividad interna y automatizando las comunicaciones a través del sistema radicador institucional. Además, se implementó un nuevo módulo en el aplicativo TAO para la gestión de procesos de insolvencia, mejorando el registro, seguimiento y control de estas obligaciones.
- **Mejoras en Infraestructura Tecnológica y Conectividad:** Con el propósito de superar las limitaciones de conectividad se implementó una nueva infraestructura en la sede del Colegio de la CGR con cobertura ampliada a la red WiFi. De igual forma, en las tres sedes de la entidad se incrementó la capacidad del servicio de internet mediante la ampliación de los anchos de banda, mejorando el desempeño de las aplicaciones institucionales y el flujo de la información.

De otra parte, se avanzó en la protección de la información mediante avances en la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), orientados a mejorar la protección de los activos de información institucional.

En la sede administrativa se ejecutaron pruebas de endurecimiento (*hardening*) sobre la infraestructura tecnológica, con las cuales se logró optimizar la capacidad de respuesta ante incidentes en el cuarto de equipos. Adicionalmente se ajustaron los protocolos de registro de información y se inició la revisión de las políticas de acceso a la información y protección de datos en todas las sedes de la entidad.

Gestión de Recursos

La obtención de recursos de la fuente Nación para el Fondo de Bienestar Social (FBSCGR) ha estado sustentada en una gestión permanente, encaminada a atender las proyecciones de crecimiento financiero definidas por la entidad.

En esa medida, la entidad se ha visto obligada año tras año a solicitar "necesidades adicionales" por encima de los topes (techos) presupuestales fijados por el Ministerio de Hacienda, con el fin de evitar la desmejora de sus servicios y posibles sanciones legales, referidas al pago de las cesantías.

Las principales circunstancias que inciden en la solicitud de recursos adicionales al Estado están relacionadas con:

- La expansión de la planta de personal de la Contraloría General de la República (CGR): La implementación del Acto Legislativo 04 de 2019 dio lugar a la creación de más de 2.300 cargos y a la equiparación de sus salarios, lo que incrementó significativamente la demanda de los servicios brindados por el Fondo en materia de cesantías, créditos, salud y programas de bienestar.
- Asignación de nuevas obligaciones: A partir de la vigencia 2020, el Fondo de Bienestar Social asumió, por mandato legal, el costo del seguro de vida colectivo de todos los funcionarios de la CGR.

Adicionalmente, con el fin de atender el aumento en la demanda de servicios y garantizar una prestación oportuna y eficiente, en 2022 se fortaleció la planta de personal del Fondo, medida que fue financiada con recursos propios de la entidad.

A pesar de los desafíos asociados al contexto financiero, la gestión presupuestal de la entidad arrojó resultados favorables. Entre 2023 y 2026, el presupuesto registró una tendencia sostenida de crecimiento, con un incremento promedio anual del

12%, lo que permitió fortalecer la capacidad institucional para apoyar con recursos propios la operación administrativa, de crédito y el pago de las cesantías de los funcionarios de la CGR.

Sin embargo, los recursos destinados a los planes de bienestar no crecieron al mismo ritmo que la demanda de los servicios, generada por el incremento de la planta de personal de la Contraloría General de la República. Por ello, la entidad continuará gestionando el fortalecimiento de la asignación de recursos para atender las nuevas necesidades y garantizar la sostenibilidad y calidad de los servicios ofrecidos.

GESTIÓN MISIONAL Y RESULTADOS PARA LA CIUDADANÍA

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República desarrolla su misión institucional mediante una oferta de servicios orientada a promover el bienestar integral de los servidores públicos y de sus familias. Esta gestión comprende programas de bienestar, recreación, cultura y deporte; el acompañamiento a las Gerencias Departamentales; apoyos educativos; programas especiales; servicios de salud prestados a través del Centro Médico; así como la administración de créditos y cesantías.

El presente capítulo presenta un panorama consolidado de la gestión desarrollada entre 2023 y 2025, profundiza en los resultados obtenidos durante la vigencia 2025 y finaliza con los principales avances alcanzados durante los primeros meses de 2026, evidenciando la continuidad en la prestación de los servicios misionales.

Panorama histórico 2023-2025

Durante las vigencias 2023, 2024 y 2025, el Fondo de Bienestar Social dio continuidad a la prestación de sus servicios misionales, manteniendo la atención a los servidores públicos de la Contraloría General de la República y sus familias en el Nivel Central y en las Gerencias Departamentales Colegiadas. En este periodo se fortaleció la articulación institucional para la ejecución de programas de bienestar, salud, educación y apoyo financiero, procurando garantizar la continuidad de la oferta de servicios y responder a las necesidades de la comunidad institucional.

La vigencia 2025 se desarrolló en un contexto de restricciones presupuestales para las entidades del orden nacional. Frente a este escenario, el Fondo orientó sus esfuerzos a optimizar los recursos disponibles, priorizando la ejecución de los programas de mayor impacto y procurando mantener la cobertura y oportunidad de los servicios misionales.

Los resultados consolidados evidencian que, durante el periodo analizado, 78.154 beneficiarios accedieron a alguno de los servicios misionales en 2025, superando los registros de 76.869 beneficiarios en 2023 y 72.094 en 2024. El mayor volumen de atención correspondió a los servicios de salud, que pasaron de 31.165 beneficiarios en 2023 a 39.442 en 2025, seguidos por los programas de recreación, cultura y deporte, que mantuvieron una amplia cobertura con más de 26 mil participantes durante la última vigencia. Asimismo, los programas especiales registraron un comportamiento estable, con 7.398 beneficiarios en 2025, mientras que los servicios de créditos incrementaron su cobertura respecto a 2024. Por su parte, los programas de apoyos educativos presentaron una disminución en el número de beneficiarios, asociada principalmente a ajustes en la asignación de recursos y a las condiciones presupuestales de la vigencia.

En cuanto a la inversión, el presupuesto comprometido para la prestación de los servicios misionales presentó un crecimiento sostenido, pasando de \$96.059 millones en 2023 a \$104.072 millones en 2024 y alcanzando \$118.556 millones en 2025. Este comportamiento estuvo impulsado principalmente por el incremento en los recursos destinados a cesantías y créditos, sin afectar la continuidad de los programas de bienestar, salud, educación y atención integral, cuyos resultados se presentan a continuación.

GESTIÓN FBS 2023-2025: DETALLE DE BENEFICIARIOS Y PRESUPUESTO COMPROMETIDO (CIFRAS EN MILLONES DE PESOS)

EVENTO	RESUMEN DE BENEFICIARIOS			RESUMEN DE PRESUPUESTO COMPROMETIDO		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
 Salud	31.165	33.907	39.442			
 Recreación, Cultura y Deporte	32.765	25.660	26.028	122,00	144,71	80,53
 Bienestar Programas Especiales	6.897	6.795	7.398	5.518,00	3.191,76	3.470,69
 Cesantías	3.420	3.790	3.633	1.118,00	2.142,81	2.194,98
 Educación	1.953	1.435	996	68.382,00	79.178,85	88.390,00
 Crédito	669	507	657	1.801,00	1.699,94	1.564,00
 Total	76.869	72.094	78.154	19.118,00	17.713,92	22.856,00
				96.059,00	104.071,97	118.556,20

Tabla No. 3. Panorama general de los servicios misionales (2023–2025)

¿Qué representan estos resultados?

La información consolidada permite evidenciar que el Fondo mantuvo una oferta institucional permanente durante el período 2023–2025, orientando sus esfuerzos a garantizar la continuidad de los servicios misionales. Este panorama constituye el contexto para comprender los resultados alcanzados durante la vigencia 2025, la cual concentra el análisis detallado del presente informe.

Resultados de la gestión de la vigencia (Nivel Central y Nacional) 2025

Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte

Este programa tiene como propósito contribuir al bienestar integral de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y de sus familias mediante el desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de la calidad de vida, la integración institucional, el aprovechamiento del tiempo libre y la promoción de estilos de vida saludables.

Para ello, el Fondo de Bienestar Social desarrolla una programación que integra actividades recreativas, deportivas, culturales y de asistencia social, procurando responder a las necesidades de los servidores públicos en las diferentes etapas de su vida laboral y familiar. Estas acciones se ejecutan tanto en el Nivel Central junto a eventos específicos con una cobertura institucional de alcance nacional.

Durante la vigencia 2025, el programa de Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte continuó consolidándose como uno de los principales mecanismos de promoción del bienestar integral de los servidores públicos y sus familias. A través de las diferentes líneas de intervención se desarrolló una programación institucional que permitió mantener la oferta de actividades recreativas, culturales, deportivas, de integración y de asistencia social (donde se destaca la póliza de vida para funcionarios de la CGR), priorizando aquellas de mayor impacto para los beneficiarios y optimizando la utilización de los recursos disponibles.

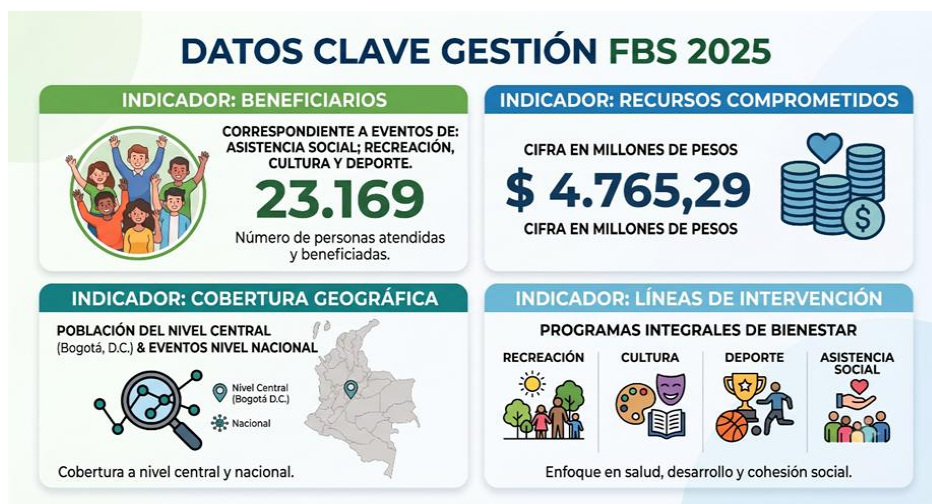


Ilustración No. 2. Resultados gestión 2025.

La programación institucional de bienestar se estructuró alrededor de diferentes líneas de intervención que permitieron fortalecer la integración, la participación y el bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Recreación e integración familiar

Durante la vigencia se desarrollaron actividades dirigidas a promover el aprovechamiento del tiempo libre y fortalecer los espacios de integración entre los servidores públicos y sus familias. La programación incluyó jornadas recreativas, actividades dirigidas a la población infantil, encuentros familiares y eventos institucionales que favorecieron la convivencia y el fortalecimiento de los vínculos familiares.

Estas actividades contribuyeron a generar espacios de esparcimiento y recreación, favoreciendo el equilibrio entre la vida laboral y familiar y fortaleciendo el bienestar de los participantes.

Cultura

Como parte de la estrategia de bienestar, el Fondo impulsó una amplia programación cultural que incluyó grupos músico-vocales, danzas, obras de teatro y encuentros culturales, además de jornadas de integración como veladas artísticas y celebraciones especiales. Estas actividades no solo promovieron la participación activa de los servidores públicos, sino que también fortalecieron la identidad institucional y generaron espacios de esparcimiento saludable.

De igual manera, se desarrollaron programas orientados al reconocimiento y motivación, como la entrega de pines, trofeos y bonos, junto con iniciativas de

integración regional y talleres culturales. En conjunto, estas acciones consolidaron el sentido de pertenencia hacia la Entidad, fomentaron la convivencia laboral y ofrecieron oportunidades para el desarrollo artístico y cultural de los funcionarios.

Deporte y actividad física

La promoción de hábitos de vida saludable continuó siendo uno de los componentes fundamentales del programa de bienestar. En este sentido, se desarrollaron actividades deportivas y de acondicionamiento físico dirigidas a incentivar la práctica del deporte, fortalecer el trabajo en equipo y promover estilos de vida saludables.

La participación en eventos deportivos y recreativos permitió generar espacios de integración institucional, contribuyendo al bienestar físico y emocional de los servidores públicos

Asistencia social

El Fondo desarrolló programas de asistencia social orientados a acompañar distintos momentos de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, fortaleciendo el bienestar institucional y ofreciendo espacios de apoyo integral. Entre las acciones adelantadas se destacan el Programa de Discapacidad y Capacidades Excepcionales con cobertura nacional, la Asesoría de Tareas y el cuidado en el Centro Infantil La Nana en el nivel central, así como la implementación de la Sala Amiga de Familia Lactante.

De igual manera, se garantiza la protección de los funcionarios mediante la Póliza de Vida de la CGR, vigente en diferentes periodos y con alcance nacional. Estas iniciativas consolidaron el acompañamiento social, la integración y el reconocimiento de la población beneficiaria, reafirmando el compromiso institucional con su bienestar.

Actividades representativas

Entre las principales acciones desarrolladas durante la vigencia se destacan:

- Actividades recreativas dirigidas a servidores públicos y sus familias.
- Programación cultural orientada a fortalecer la integración institucional.
- Jornadas deportivas y actividades de promoción de la actividad física.
- Espacios de integración y conmemoración de fechas especiales.
- Actividades de asistencia social orientadas al bienestar integral de los beneficiarios.

Resultados obtenidos

Las actividades desarrolladas favorecieron el fortalecimiento del clima organizacional, promovieron hábitos de vida saludable y contribuyeron al mejoramiento de la calidad de vida de los beneficiarios mediante una programación diversificada que respondió a diferentes intereses y grupos poblacionales.

Atención a Gerencias Departamentales

Con el propósito de garantizar una oferta institucional con cobertura nacional, el Fondo de Bienestar Social acompaña a las Gerencias Departamentales en la formulación y ejecución de sus planes de bienestar, brindando orientación técnica y apoyo para el desarrollo de actividades dirigidas a los servidores públicos ubicados en las diferentes regiones del país.

Esta estrategia busca asegurar que los beneficios institucionales lleguen de manera equitativa al Nivel Desconcentrado, promoviendo espacios de integración, bienestar y fortalecimiento del clima organizacional en las Gerencias Departamentales.

Durante la vigencia 2025 se desarrollaron actividades de bienestar en las Gerencias Departamentales, permitiendo mantener la cobertura nacional de los programas institucionales y fortaleciendo la participación de los servidores públicos en las diferentes regiones del país.



Ilustración No. 3. Resultados gerencias departamentales 2025.

Durante la vigencia, el Fondo brindó acompañamiento permanente a las Gerencias Departamentales para la ejecución de sus planes de bienestar, promoviendo el desarrollo de actividades recreativas, culturales, deportivas y de integración ajustadas a las necesidades de cada región.

El trabajo articulado permitió mantener una oferta institucional descentralizada, favoreciendo el acceso de los servidores públicos a los programas de bienestar y fortaleciendo la presencia institucional del Fondo en todo el territorio nacional.

Las actividades desarrolladas respondieron a los lineamientos establecidos en la política institucional de bienestar y se ejecutaron con criterios de oportunidad, cobertura y optimización de recursos.

Resultados obtenidos

Permitió fortalecer la cobertura nacional de los programas de bienestar, promoviendo espacios de integración y participación para los servidores públicos de las Gerencias Departamentales, con actividades acordes a las necesidades de cada territorio, favoreciendo la apropiación de la estrategia institucional de bienestar y contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional en las regiones.

Colegio para Hijos de Funcionarios de la Contraloría General de la República

El Colegio para Hijos de Funcionarios de la Contraloría General de la República constituye uno de los servicios misionales más representativos del Fondo de Bienestar Social, orientado a brindar educación formal a los hijos de los servidores públicos del Nivel Central de la Entidad.

Su proyecto educativo promueve la formación integral de los estudiantes mediante el fortalecimiento de competencias académicas, personales y sociales, complementadas con procesos de innovación pedagógica, acompañamiento psicosocial, participación de las familias y mejoramiento continuo de la calidad educativa.

La prestación de este servicio representa un aporte al bienestar de las familias de los servidores públicos, facilitando el acceso a una educación de calidad y fortaleciendo el desarrollo integral de niñas, niños y adolescentes.

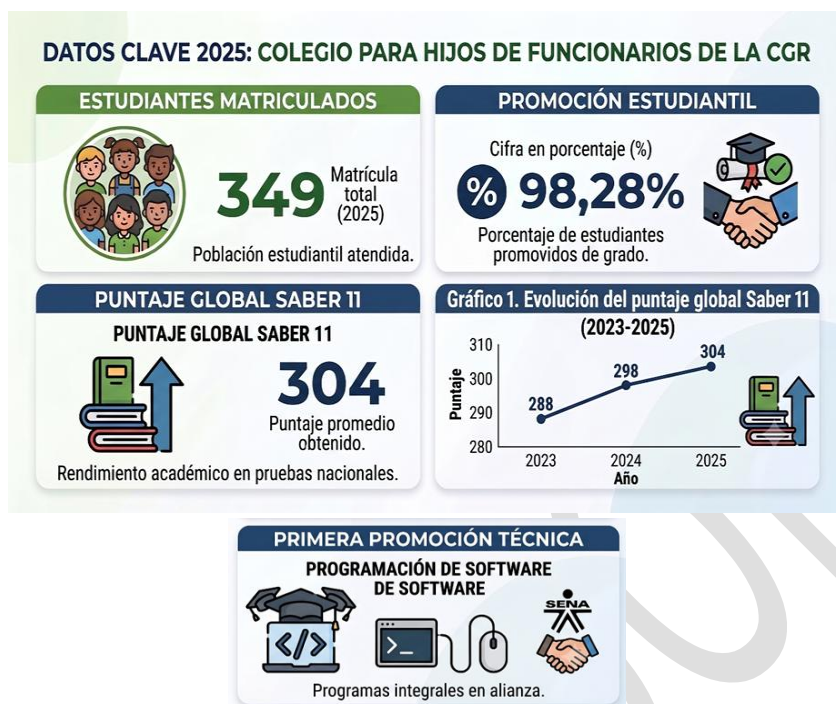


Ilustración No. 4. Resultados Colegio para hijos de funcionarios de la CGR 2025.

Durante la vigencia 2025, el Colegio continuó fortaleciendo sus procesos académicos, administrativos y de acompañamiento estudiantil, alcanzando resultados que evidencian la consolidación de su proyecto educativo y su compromiso con la mejora continua.

El Fondo de Bienestar Social, a través del Colegio, continuó fortaleciendo la calidad del servicio educativo mediante acciones orientadas al mejoramiento académico, la innovación pedagógica, la atención integral de los estudiantes y el fortalecimiento de la infraestructura institucional.

En desarrollo de esta gestión, se dio continuidad a la implementación de la plataforma **SchoolPack**, se fortalecieron los procesos de planeación estratégica y de calidad institucional bajo el modelo EFQM, y se consolidaron mecanismos permanentes de comunicación con los padres de familia mediante la divulgación periódica de las actividades académicas y extracurriculares desarrolladas por la institución.

De igual manera, se ejecutaron intervenciones de mantenimiento y adecuación en diferentes espacios físicos del Colegio, incluyendo el comedor, la cubierta del patio central y varias aulas de clase, con el propósito de mejorar las condiciones para el desarrollo de las actividades académicas y el bienestar de la comunidad educativa.

Los resultados académicos obtenidos durante la vigencia reflejan el compromiso institucional con el fortalecimiento de la calidad educativa y la mejora continua.

En las pruebas Saber 11 de 2025, el Colegio alcanzó un **puntaje global de 304**, superior a los obtenidos en las vigencias 2023 y 2024, manteniendo un desempeño por encima de los promedios registrados a nivel nacional, del Distrito Capital y de los diferentes grupos de comparación utilizados por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES).

Asimismo, de un total de **349 estudiantes matriculados**, el **98,28 %** fue promovido al siguiente grado, resultado que evidencia el fortalecimiento de los procesos pedagógicos y el acompañamiento permanente realizado por la comunidad educativa durante el año lectivo.

Como un hito para la institución, en 2025 se graduó la **primera promoción de bachilleres técnicos en Programación de Software**, resultado de la alianza estratégica establecida con el SENA, fortaleciendo las competencias de los estudiantes y ampliando sus oportunidades de formación y proyección profesional.

Acompañamiento integral a la comunidad educativa

Además de los procesos académicos, el Colegio desarrolló acciones permanentes de acompañamiento psicosocial y orientación escolar dirigidas a estudiantes, familias y docentes.

Durante la vigencia se realizaron intervenciones relacionadas con el manejo de dificultades emocionales, comportamentales y académicas, atención de situaciones de convivencia y seguimiento a estudiantes con necesidades específicas, mediante el trabajo articulado del equipo interdisciplinario, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar y la permanencia escolar.

Paralelamente, se fortalecieron los mecanismos de seguimiento académico mediante las comisiones de promoción, la implementación de estrategias de apoyo para estudiantes con dificultades en su desempeño y el acompañamiento permanente a las familias, favoreciendo el mejoramiento continuo de los procesos educativos.

Otros logros destacados

- Desempeño académico superior a los promedios nacional, distrital y de los establecimientos educativos oficiales y privados utilizados como referencia.
- Fortalecimiento de la infraestructura física, los procesos de calidad y los canales de comunicación con la comunidad educativa.

Servicios de Salud – Centro Médico

El Centro Médico del Fondo de Bienestar Social constituye un servicio misional orientado a contribuir al bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y sus beneficiarios, mediante la prestación de servicios de atención en salud de baja complejidad y el desarrollo de programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Su modelo de atención integra acciones asistenciales en medicina general, odontología, psicología, laboratorio clínico y terapia física, complementadas con estrategias permanentes de educación en salud, prevención de factores de riesgo y promoción de hábitos de vida saludables, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población usuaria.

Durante la vigencia 2025, el Centro Médico mantuvo la continuidad de los servicios asistenciales y fortaleció las acciones de promoción y prevención, consolidando una atención integral orientada a la prevención de enfermedades, la promoción del autocuidado y la atención oportuna de los usuarios.

Las actividades desarrolladas permitieron ampliar la cobertura de los programas de promoción y prevención, tanto en el Nivel Central como en las Gerencias Departamentales, complementando la prestación de los servicios clínicos ofrecidos por el Centro Médico.

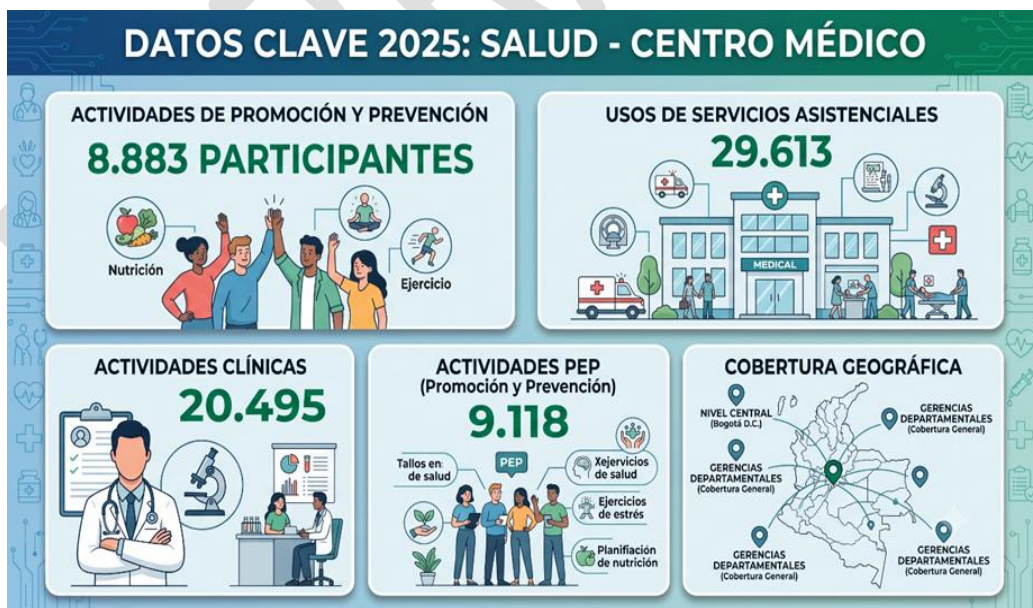


Ilustración No. 5. Resultados Centro Médico 2025.

La gestión desarrollada durante la vigencia se orientó a fortalecer una atención integral en salud, articulando la prestación de servicios clínicos con estrategias de promoción de la salud y prevención de la enfermedad dirigidas a los servidores públicos de la Contraloría General de la República.

La programación institucional se estructuró en cuatro líneas principales de intervención.

Promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial

Con el propósito de fortalecer el bienestar emocional de los servidores públicos, el Centro Médico desarrolló un programa permanente de promoción de la salud mental mediante conferencias y espacios de sensibilización relacionados con el manejo del estrés, la depresión, la dependencia emocional, la regulación de las emociones, la ansiedad y el fortalecimiento de habilidades para afrontar diferentes situaciones de la vida laboral y personal.

Durante el segundo semestre, estas acciones se complementaron con actividades sobre estrategias para mejorar el desempeño laboral, conexión con las emociones, prevención de adicciones y fortalecimiento de la salud mental, ampliando la cobertura tanto para el Nivel Central como para las Gerencias Departamentales.

Promoción de hábitos de vida saludable

El Fondo continuó desarrollando actividades dirigidas a fortalecer la cultura del autocuidado mediante jornadas educativas relacionadas con nutrición, obesidad, higiene postural, salud ósea, enfermedades cardiovasculares, salud menstrual, prevención del cáncer de mama, riesgo biológico y uso adecuado de plantas medicinales.

Estas acciones promovieron la adopción de estilos de vida saludables y fortalecieron la prevención de enfermedades crónicas, contribuyendo al bienestar integral de los servidores públicos.

Prevención del riesgo cardiovascular

Como parte de las acciones preventivas, el Centro Médico desarrolló jornadas de tamizaje para la identificación temprana de factores de riesgo cardiovascular, permitiendo realizar intervenciones oportunas y promover el seguimiento de los usuarios con mayor riesgo para su salud.

Estas actividades fortalecieron la estrategia institucional de prevención y promoción del autocuidado.

Prevención del riesgo biológico

Durante la vigencia también se desarrollaron jornadas educativas orientadas a fortalecer las medidas de prevención frente a enfermedades respiratorias y otros riesgos biológicos, promoviendo prácticas de autocuidado y prevención tanto en el entorno laboral como familiar.

Atención asistencial

Además de las actividades de promoción y prevención, el Centro Médico mantuvo la prestación permanente de servicios asistenciales de baja complejidad.

Durante la vigencia 2025 se registraron **29.613 usos** de los servicios de salud, distribuidos entre consultas médicas, atención psicológica, procedimientos odontológicos, exámenes de laboratorio clínico y actividades de promoción y prevención.

La atención clínica alcanzó **20.495 actividades**, mientras que las acciones de Promoción y Prevención (PEP) representaron **9.118 intervenciones**, reflejando el equilibrio entre la atención asistencial y las estrategias preventivas desarrolladas por la entidad.

La siguiente imagen resume el comportamiento de los principales servicios asistenciales.



Ilustración No. 6. Resultados Servicios asistenciales 2025.

La gestión desarrollada durante la vigencia permitió consolidar un modelo de atención integral en salud que combina la prestación de servicios asistenciales con estrategias orientadas a la promoción de estilos de vida saludables y la prevención de enfermedades.

Las acciones de promoción y prevención fortalecieron la cultura del autocuidado y facilitaron la participación de servidores públicos del Nivel Central y de las Gerencias Departamentales en actividades educativas relacionadas con salud física y mental.

Por su parte, la prestación permanente de servicios clínicos garantizó la atención oportuna de los usuarios mediante consultas médicas, atención odontológica, psicología, laboratorio clínico y terapias físicas, contribuyendo al bienestar integral de la población beneficiaria.

Logros destacados

- Desarrollo de una estrategia integral de promoción y prevención con participación de **8.883** asistentes.
- Prestación continua de los servicios asistenciales del Centro Médico durante toda la vigencia.
- Registro de **29.613 usos** de los servicios de salud, reflejando una amplia utilización de la oferta institucional.
- Fortalecimiento de las acciones de promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial.
- Consolidación de programas orientados a la prevención del riesgo cardiovascular, hábitos de vida saludable y prevención del riesgo biológico.

Créditos y Cartera

El servicio de Créditos y Cartera del Fondo de Bienestar Social busca ofrecer a los servidores públicos de la Contraloría General de la República acceso a opciones de financiación en condiciones favorables, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Para ello, se administran diversas líneas de crédito orientadas a cubrir necesidades en educación, salud, vivienda, vehículo y bienestar integral.

Además, este servicio garantiza la gestión eficiente y transparente de la cartera derivada de dichos créditos, asegurando su administración, recaudo y seguimiento bajo criterios de sostenibilidad financiera. De esta manera, se constituye en un mecanismo de apoyo que brinda recursos con ventajas frente al mercado, fortaleciendo el bienestar económico de los servidores públicos.

Durante la vigencia 2025, el Fondo de Bienestar Social alcanzó una ejecución presupuestal del 99,8% en las líneas de crédito, con un total de 657 desembolsos por \$22.856 millones. Las principales líneas atendidas fueron vivienda, vehículo y bienestar integral, destacándose esta última con 571 créditos desembolsados por más de \$10.690 millones, lo que evidencia su relevancia en la cobertura de necesidades de los servidores públicos.

En materia de cartera, al cierre del año se registraron 2.117 créditos activos con un saldo de \$59.630 millones y una mora de \$1.528 millones, equivalente al 2,56% del total. La mayor concentración de mora se ubicó en obligaciones con más de 360 días de antigüedad, representando el 92,1% del valor en mora, principalmente en procesos jurídicos.

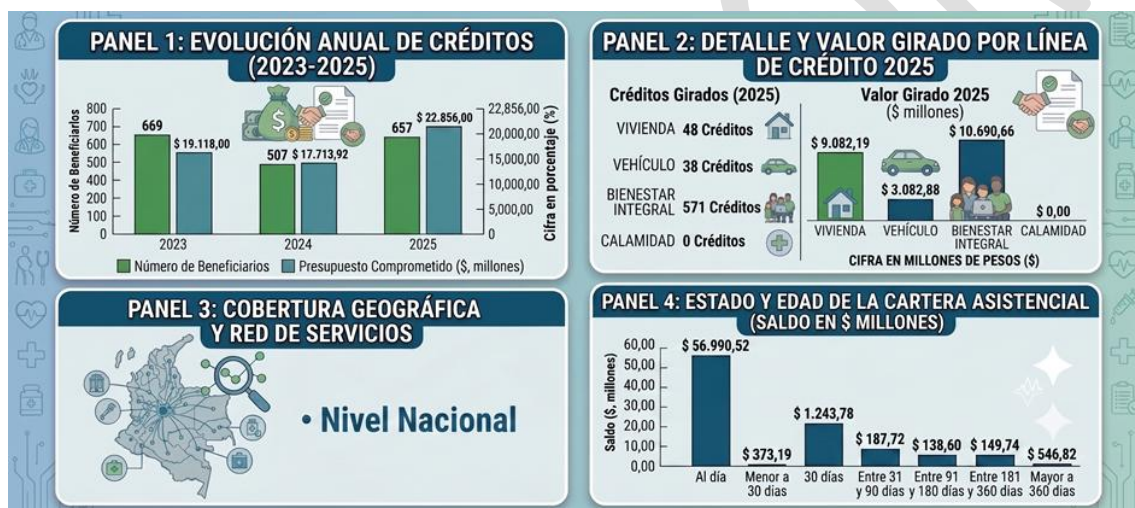


Ilustración No. 7. Resultados créditos 2025.

El recaudo total de cartera ascendió a \$20.337 millones, siendo los descuentos por nómina la principal fuente de ingreso, seguidos por cesantías y pagos en caja. En cuanto a recuperación, los créditos con mora menor a 30 días alcanzaron un 90,19% y los de 30 días un 87,59%, mientras que en rangos superiores la recuperación fue más baja, reflejando la dificultad de gestión en obligaciones de mayor antigüedad.

Además, se adelantaron trámites complementarios como la expedición de 200 minutas de cancelación de hipoteca, 32 levantamientos de prenda y más de 400 certificaciones de paz y salvos, lo que contribuyó a mantener la operatividad del servicio y garantizar la continuidad del beneficio para los servidores públicos.

La continuidad del servicio permitió ofrecer alternativas de financiación en condiciones favorables para los servidores públicos, contribuyendo al bienestar económico de los beneficiarios y al mejoramiento de su calidad de vida.



Ilustración No.8. Resultados crédito y cartera 2025.

La adecuada administración de la cartera fortaleció la sostenibilidad financiera del programa, favoreciendo la recuperación de los recursos y garantizando la disponibilidad de capital para atender nuevas solicitudes de crédito.

Asimismo, la gestión realizada permitió mantener procesos transparentes para el otorgamiento de los créditos, apoyados en criterios técnicos y en la aplicación de la reglamentación institucional vigente.

Logros destacados

- Continuidad en la prestación del servicio de crédito durante toda la vigencia.
- Atención oportuna de las solicitudes presentadas por los servidores públicos.
- Administración permanente de la cartera institucional.
- Fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y recaudo.
- Contribución al bienestar económico de los servidores públicos mediante alternativas de financiación en condiciones favorables.

Mensaje a la ciudadanía

El servicio de Créditos y Cartera representa un mecanismo de apoyo financiero que facilita el acceso de los servidores públicos a recursos para atender diferentes necesidades personales y familiares. Su administración responsable permite mantener la sostenibilidad del programa y garantizar que este beneficio continúe contribuyendo al bienestar de quienes hacen parte de la Contraloría General de la República.

Cesantías

El Fondo de Bienestar Social tramita el pago de las cesantías de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y del FBSCGR, garantizando la gestión oportuna de las solicitudes recibidas, de conformidad con la normatividad vigente y los procedimientos institucionales.

Este servicio facilita el acceso de los servidores públicos a los recursos acumulados por concepto de cesantías parciales para atender necesidades relacionadas con vivienda, educación y otras finalidades previstas en la legislación, contribuyendo a la protección de su bienestar económico y familiar.

Durante la vigencia 2025, el Fondo continuó administrando el servicio de cesantías, atendiendo las solicitudes presentadas por los servidores públicos y desarrollando las actividades necesarias para garantizar el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones solicitadas.

La gestión realizada permitió mantener la continuidad del servicio y asegurar el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la administración de este importante beneficio prestacional.



Ilustración No.9. Resultados de cesantías 2025.

Para la vigencia rendida del 2025, el Fondo adelantó las actividades relacionadas con la recepción, revisión, validación y trámite de las solicitudes de cesantías, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para el reconocimiento de este derecho prestacional.

Asimismo, se efectuó el seguimiento a los procesos administrativos asociados al reconocimiento y pago de cesantías parciales y definitivas, procurando la atención oportuna de las solicitudes y la adecuada administración de los recursos.

La gestión desarrollada permitió mantener un servicio eficiente y transparente, orientado a facilitar el acceso de los servidores públicos a este beneficio cuando las condiciones legales así lo permitieron.

Continuidad de la gestión: avances de los servicios misionales durante la vigencia 2026

Con el propósito de ofrecer una visión de continuidad sobre la gestión institucional, el Fondo de Bienestar Social presenta los principales avances alcanzados durante la vigencia 2026, con información disponible al cierre de mayo y, para algunos procesos financieros, con corte a junio de 2026.

Los resultados evidencian la continuidad en la prestación de los servicios misionales y el desarrollo de las actividades programadas para la presente vigencia, manteniendo el compromiso institucional con el bienestar integral de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y sus familias.

Principales avances de la gestión

Durante los primeros meses de 2026, el Fondo continuó ejecutando su oferta misional en los diferentes componentes de bienestar, educación, salud y apoyo financiero, obteniendo avances significativos en la ejecución de los programas institucionales.



Ilustración No.9. Resultados servicios misionales 2026.

Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte

El Grupo de Bienestar dio continuidad a los programas dirigidos a poblaciones específicas, manteniendo la atención de iniciativas como el Programa de Discapacidad, el Centro de Cuidado Infantil La Nana, la Sala Amiga de la Familia Lactante y el programa Tejiendo Redes. Asimismo, continuó el seguimiento a la póliza de vida de los funcionarios y se mantuvo en operación el Punto de Vida Saludable – Gimnasio FBSCGR.

Durante el periodo también se adelantó la planeación y ejecución de actividades recreativas, culturales y deportivas, destacándose la conmemoración del Día de la Secretaria, el Día del Niño y el Día de la Inclusión, así como el acompañamiento a los seleccionados deportivos institucionales en diferentes torneos interempresariales.

Atención a Gerencias Departamentales

Con el fin de garantizar la oportunidad en la ejecución de los planes de bienestar, el Fondo anticipó la planeación de las actividades desde el último trimestre de 2025, teniendo en cuenta la entrada en vigencia de la Ley de Garantías para las elecciones presidenciales.

Como resultado de esta estrategia, 21 de las 31 Gerencias Departamentales (67 %) tenían sus planes de bienestar contratados y en ejecución al cierre de mayo de

2026, mientras que las diez gerencias restantes avanzaban en las etapas de contratación y estructuración de sus procesos. Adicionalmente, se realizaron visitas de acompañamiento a las Gerencias Departamentales de Córdoba y Magdalena, y se alcanzó la liquidación del 81 % de los contratos correspondientes a la vigencia 2025.

Apoyos Educativos

El programa de Apoyos Educativos mantuvo su ejecución durante el primer semestre de 2026. Con corte al 31 de mayo se recibieron 616 solicitudes, de las cuales 593 fueron tramitadas para pago, por un valor superior a \$1.193 millones, mientras que 23 solicitudes fueron devueltas por incumplimiento de los requisitos establecidos.

De estos resultados, los apoyos educativos escolares para hijos de funcionarios de las Gerencias Departamentales representaron 390 apoyos aprobados, por un valor cercano a \$983 millones, mientras que los apoyos universitarios alcanzaron 203 beneficiarios, con recursos superiores a \$210 millones.

Colegio para Hijos de Funcionarios

Durante el primer semestre de 2026, el Colegio continuó fortaleciendo sus procesos académicos, de convivencia y bienestar estudiantil. Entre los principales avances se destacan la clasificación a la fase final de SIMONU Distrital 2026, entre más de 1.200 instituciones participantes, el fortalecimiento de la educación inclusiva mediante la vinculación de un profesional en educación especial y la puesta en funcionamiento del nuevo comedor escolar, que mejoró las condiciones de bienestar de la comunidad educativa.

Asimismo, se desarrollaron actividades orientadas al fortalecimiento de la convivencia escolar, escuelas de padres, mediación escolar y salidas pedagógicas, consolidando una estrategia de formación integral para los estudiantes.

Servicios de Salud – Centro Médico

Entre enero y mayo de 2026, el Centro Médico registró 14.440 usos de los servicios de salud, superando ampliamente la meta acumulada para el periodo (9.938 usos) y alcanzando un 145 % de cumplimiento. La producción asistencial comprendió 1.773 consultas de medicina y terapias, 462 consultas de psicología, 3.866 procedimientos odontológicos, 2.937 exámenes de laboratorio clínico y 5.402 actividades de promoción y prevención (PEP).

En materia financiera, los ingresos alcanzaron \$54,2 millones, equivalente al 110 % de la meta prevista para el periodo, reflejando una adecuada gestión en la prestación de los servicios de salud.

Créditos y Cartera

Durante la vigencia 2026 se fortaleció la gestión del servicio mediante la actualización del Manual de Crédito y Cartera y el incremento del 8,5 % en los recursos destinados a créditos, que pasaron de \$24.824 millones en 2025 a \$26.931 millones en 2026.

Con corte al 31 de mayo se aprobaron 107 créditos de vivienda, de los cuales 84 fueron aceptados por los beneficiarios y 12 se encontraban en proceso de legalización. El Fondo administraba 2.059 créditos activos, con un saldo de cartera de \$52.767 millones, registrando que el 89,4 % de las obligaciones se encontraba al día. Durante el mismo periodo se recaudaron \$12.705 millones, principalmente mediante descuentos por nómina y aplicación de cesantías.

Cesantías

Con corte a junio de 2026, el Fondo había ejecutado \$52.618 millones, correspondientes al 55,37 % del presupuesto asignado para cesantías. En este periodo se tramitaron pagos de cesantías parciales por \$35.031 millones, beneficiando a 2.161 funcionarios, y cesantías definitivas por \$17.587 millones para 360 exfuncionarios, para un total de 2.521 beneficiarios y 145 resoluciones expedidas.

FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

Gestión del Talento Humano

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (FBSCGR) se posiciona como una entidad técnica cuya misión trasciende la administración de beneficios para convertirse en un actor estratégico en la modernización del Estado.

Bajo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), este análisis comparativo no constituye un simple reporte de actividades, sino un instrumento de inteligencia institucional para la toma de decisiones basada en la evidencia. El objetivo primordial es evaluar la maduración de la Dimensión de Talento Humano del DAFP durante el cuatrienio 2023-2026, analizando la evolución

en la estructura de planta, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el bienestar social, la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y la consolidación de una cultura de integridad.

La transformación que aquí se detalla demuestra cómo la gestión técnica del capital humano impacta directamente en el Índice de Desempeño Institucional. Sin embargo, para entender el alcance de estos logros, es imperativo partir de la base estructural: la configuración y estabilidad de la planta de personal.

Al respecto se hace necesario señalar que la estructura organizacional de la entidad cuenta con una planta de personal de 216 cargos, de conformidad con el Decreto 149 de 2022, en el que se aprobó la reestructuración de la misma. No obstante, la entidad no ha provisto la totalidad de los cargos durante las vigencias 2023 a 2026 teniendo en cuenta las necesidades operativas y la restricción de recursos propios.

Concepto	2023	2024	2025	2026 (mayo)
Planta autorizada	216	216	216	216
Total, funcionarios vinculados	158	157	161	161

Tabla No. 4. Planta de personal provista

Frente a la distribución de la planta de personal respecto de la denominación del empleo, vale la pena señalar que al cierre del periodo analizado se evidencia una concentración técnica en el nivel Profesional (100 cargos), seguido por los niveles Asistencial (25) y Técnico (25), mientras que, en la alta dirección, los cargos de nivel directivo y asesor suman un total de 11 cargos.

Adicionalmente, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República adelanta un proyecto estratégico de fortalecimiento institucional que permitirá consolidar los soportes técnicos, jurídicos, organizacionales y financieros necesarios para la modernización de la planta de empleos y de la gestión del talento humano, en el marco del Contrato No. 060 de 2026 suscrito con el Grupo EPYCA SAS.

Como resultado de este ejercicio, la Entidad contará con una actualización integral del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales, instrumento fundamental para la administración del empleo público, cuya construcción responde a un análisis técnico de la estructura organizacional, de los procesos, de la distribución de cargas de trabajo y de las funciones que actualmente desarrolla cada dependencia.

La actualización del Manual constituye un insumo estratégico para la consolidación de una administración pública basada en el mérito, la eficiencia y la transparencia. En efecto, de conformidad con el artículo 125 de la Constitución Política, los empleos públicos son, por regla general, de carrera administrativa y deben proveerse mediante procesos de selección por mérito, los cuales, en el caso del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, son adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En ese contexto, disponer de un Manual de Funciones y Competencias técnicamente estructurado permitirá que la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- refleje las necesidades reales de la Entidad, que los perfiles correspondan a las exigencias actuales de cada empleo y que las pruebas de selección evalúen de manera objetiva las competencias funcionales y comportamentales requeridas para el adecuado desempeño de los futuros servidores públicos.

De igual manera, este proyecto representa una garantía para los servidores que actualmente integran la planta de personal, en la medida en que la actualización del Manual de Funciones se fundamenta en el análisis del quehacer institucional y de las funciones que efectivamente desarrollan los empleos, permitiendo que el instrumento refleje la realidad funcional de la Entidad. Ello fortalece la seguridad jurídica en la administración del talento humano, brinda mayor claridad sobre el alcance de las responsabilidades de cada empleo y contribuye a disminuir riesgos asociados a inconsistencias en la definición de perfiles, requisitos o competencias, tanto para la gestión interna del personal como para los futuros procesos de selección por mérito.

Plan Institucional de Capacitación (PIC)

El PIC ha transitado de ser un requisito normativo reactivo hacia un modelo enfocado en temas que van más allá de los puramente operativos direccionándolos hacia competencias de vanguardia, alineadas con las tendencias globales de la administración pública.

Durante la vigencia 2023, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, Decreto 4665 de 2007, Decreto 1083 de 2015 y Ley 909 de 2004 se llevaron a cabo un total de 37 jornadas formativas con una inversión acumulada de \$124.027.833. Estas actividades se estructuraron en seis grandes ejes temáticos para responder de manera integral a las necesidades del personal de la entidad.

La implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024 reflejó el esfuerzo continuo de la Entidad por impulsar el desarrollo profesional de su equipo humano. Estas actividades formativas no solo fortalecen las competencias técnicas y habilidades blandas de los funcionarios, sino que también promueven el trabajo colaborativo, la innovación y el sentido de pertenencia institucional. De esta manera, se garantiza un recurso humano calificado, motivado y alineado con las metas estratégicas de la Entidad, facilitando la prestación de un servicio público eficiente y de calidad.

Su ejecución incluyó el desarrollo de diversas actividades formativas, apoyadas tanto por funcionarios de la Entidad como por una organización externa en ejecución de un contrato por valor de \$91,06 millones para abordar temas especializados. Vale la pena resaltar que, adicionalmente, el Fondo no solo incrementó su inversión, sino que se establecieron alianzas estratégicas con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo cual permitió a los funcionarios acceder a una serie de Diplomados y Cursos especializados que reforzaron sus capacidades en áreas clave para el desempeño de su labor.

Para la vigencia 2025 se incrementó en un 24.5% la inversión del PIC, lo cual no se considera un gasto, sino un retorno de inversión social pues al profesionalizar a la planta el Fondo asegura la continuidad operativa y mejora la percepción de integridad (MIPG), blindando a la institución ante brechas de conocimiento técnico. Parte de la implementación de las actividades formativas previstas se desarrollaron mediante la ejecución de un contrato cuyo valor ascendió a \$113.442.955, lo cual permitió garantizar una oferta de capacitación pertinente, oportuna y de calidad, en concordancia con los lineamientos institucionales y con los principios de eficiencia, economía y optimización de los recursos públicos.

Por último se resalta que para la actual vigencia (2026), se han iniciado acciones de ejecución tales como inicio del proceso de contratación para desarrollar las capacitaciones de las cuales se requiere un conocimiento de un experto o una empresa especializada, así como también se dio continuidad a la alianza con la

ESAP facilitando el acceso a diplomados y se dio inicio al proceso de formación de bilingüismo en alianza con el SENA.

A 31 de mayo de 2026, se registra un avance del 50% en la ejecución del Plan, reflejado en el desarrollo de actividades de formación y capacitación dirigidas a fortalecer conocimientos, habilidades y competencias funcionales, comportamentales y técnicas de los servidores públicos. Las acciones de capacitación se han desarrollado mediante modalidades presencial y virtual, a través de talleres, cursos, seminarios, conferencias y espacios de transferencia de conocimiento, promoviendo la actualización permanente de los servidores y el fortalecimiento de la gestión institucional.

Para la ejecución de las actividades programadas, se ha contado tanto con el apoyo de entidades externas especializadas como con la participación de servidores de la Entidad que, desde su experiencia y conocimiento técnico, han contribuido al desarrollo de jornadas de capacitación internas, optimizando los recursos disponibles y favoreciendo la gestión del conocimiento organizacional.

Plan de bienestar

El bienestar de los funcionarios del Fondo de Bienestar Social ha sido un componente clave en la estructuración y desarrollo del Plan Estratégico Institucional, razón por la cual, durante el cuatrienio se ha propendido por desarrollar actividades orientadas al bienestar integral, la integración, la recreación y el fortalecimiento del clima organizacional de los servidores públicos y sus familias.

Durante la vigencia 2023, la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos se articuló mediante una alianza estratégica con la caja de compensación familiar Cafam, logrando desarrollar un total de 15 actividades orientadas al reconocimiento, la integración y el fortalecimiento de los equipos de trabajo. Con una inversión consolidada de \$368.592.528, la gestión se enfocó tanto en celebraciones de alcance masivo para toda la planta de personal como en jornadas dirigidas a grupos específicos.

La ejecución del Plan de Bienestar Social de la vigencia 2024 se desarrolló con base en las necesidades y sugerencias de los propios funcionarios, logrando un cumplimiento del 100% de las actividades programadas y reafirmando el compromiso de la entidad con la calidad de vida, la inclusión y el equilibrio entre la vida laboral y familiar. En el marco de este plan se ejecutaron 19 actividades

principales que representaron una inversión total de \$330.507.545, dentro de las cuales destacan eventos masivos y de reconocimiento.

Para la ejecución de las actividades contempladas en el Programa de Bienestar durante la vigencia 2025, se celebró el Contrato No. 014 de 2025, a través del cual se desarrollaron diversas actividades orientadas al bienestar integral, la integración, la recreación y el fortalecimiento del clima organizacional de los servidores públicos y sus familias. En el marco de dicho contrato, se ejecutaron 16 actividades de bienestar por valor de \$200.000.000.

ITEM	NOMBRE ACTIVIDAD	ÁREA PARTICIPANTE	VALOR
1	DIA DE LA SALUD	Personal Centro Médico	\$ 9.563.050
2	DIA DEL DOCENTE	Personal Centro Médico	\$ 17.346.240
3	DIA DE LOS NIÑOS	Toda la planta de personal	\$ 14.163.841
4	DIA DE LA MADRE	Funcionarias que ostentan el rol de madre	\$ 5.712.000
5	DIA DEL PADRE	Funcionarios que ostentan el rol de padre	\$ 3.927.000
6	DIA DEL TRABAJO	Toda la planta de personal	\$ 11.566.800
7	DIA DE LA FAMILIA	Toda la planta de personal	\$ 13.002.780
8	DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO	Toda la planta de personal	\$ 26.287.796
9	TALLER DE COCINA	Funcionarios Inscritos	\$ 2.884.700
10	ACTIVIDAD DEPORTIVA – CAMINATA ECOLÓGICA	Funcionarios Inscritos	\$ 22.461.495
11	ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS	Funcionarios Inscritos	\$ 11.753.000
12	ACTIVIDAD DEPORTIVA - BOLOS	Funcionarios Inscritos	\$ 23.380.823
13	TALLER CATA DE VINOS	Funcionarios Inscritos	\$ 3.201.500
14	ENCUENTRO DE CREATIVIDAD FUNCIONARIOS FBS	Funcionarios Inscritos	\$ 11.873.814
15	TALLERES EXPERIENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y COMPETENCIAS BLANDAS	Funcionarios Sede Administrativa	\$ 10.819.661
16	ACOMPANIAMIENTO RETIRO ASISTIDO	Funcionarios en estado de prepension	\$ 12.055.500
TOTAL			\$ 200.000.000

Tabla No. 5. Plan de Bienestar FBSCGR.

Como complemento a las acciones de bienestar y con el fin de dar cierre a la vigencia 2025, durante el mes de **diciembre** se celebró el **Contrato No. 099 de 2025**, a través del cual se desarrollaron dos (2) actividades institucionales orientadas a fortalecer la integración, el sentido de pertenencia y el cierre del año laboral.

Estas actividades estuvieron orientadas a promover la salud física y mental, la integración familiar y social, la recreación, la cultura, el deporte y el reconocimiento de los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento del bienestar laboral, el sentido de pertenencia institucional y la mejora del clima organizacional.

Adicionalmente, y como resultado de la gestión adelantada por el Grupo de Talento Humano, se desarrollaron otras acciones de bienestar que no implicaron ejecución contractual, orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, promover el reconocimiento y fortalecer la motivación de los servidores públicos.

La ejecución del Programa de Bienestar 2025 permitió fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos, mejorar el clima organizacional y consolidar prácticas orientadas al cuidado de la salud, la integración y el reconocimiento, impactando positivamente el desempeño institucional.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos ejecutado durante la vigencia 2025 se desarrolló de manera satisfactoria, consolidándose como un componente fundamental para el fortalecimiento del talento humano, la calidad de vida laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

Durante la vigencia 2026, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República ha continuado ejecutando el Programa de Bienestar e Incentivos, mediante el desarrollo de actividades orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral, la integración, el reconocimiento y el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Gestión de la Cultura Organizacional

En línea con lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026, se implementan acciones para asegurar la continuidad del ejercicio institucional para

la “Transformación de la Cultura Organizacional e impulso de la competitividad” en ese sentido durante la vigencia 2023 se realizaron actividades grupales para mejorar el clima organizacional y mitigar el riesgo psicosocial en la Entidad.

En dicha vigencia la entidad abordó de manera integral la gestión del clima, los factores psicosociales y la cultura organizacional mediante un enfoque estratégico de diagnóstico, capacitación y acompañamiento técnico focalizado. En primer lugar, se llevó a cabo la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial a nivel institucional, estructurando un análisis de psicogestión para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica. Asimismo, se fortaleció el clima laboral mediante la ejecución de 12 talleres prácticos. Por su parte, la cultura y el desarrollo del liderazgo se impulsaron a través de un proyecto de gestión del cambio en alianza con CAFAM (contrato 039/2023) —el cual incluyó seminarios especializados y talleres pedagógicos de salud mental enfocados en inteligencia emocional y social—, complementado con el programa "Consultorio de Liderazgo" que vinculó a 18 líderes en 23 sesiones formativas. Finalmente, esta gestión se consolidó a través de consultorías organizacionales individuales para servidores con alta exposición a factores de riesgo y mediante un avance formal en la construcción de los anexos técnicos para la Política de Salud Mental de la entidad.

Durante la vigencia 2024 se diseñó y ejecutó la estrategia para la transformación de la cultura organizacional e impulso de la competitividad, para lo cual se suscribió un contrato con el fin de desarrollar una estrategia que permitiera medir la cultura organizacional, presentar los resultados de valores y comportamientos asociados a la cultura organizacional, apropiar el modelo determinado posterior a la socialización de los resultados obtenidos y por último fortalecer el nuevo modelo.

Como parte fundamental del proceso se consolidó el diseño y marca de cultura organizacional denominada “SOMOS FBS” con el fin de fortalecer los valores y principios de la entidad.



Con el fin de dar continuidad al ejercicio institucional de transformación de la cultura organizacional, durante la vigencia 2025 se desarrollaron las siguientes acciones mediante el contrato 029 de 2025

ACTIVIDAD	COBERTURA	FECHA
Taller n° 1 - Embajadores SOMOS FBS	26	9/04/2025
Taller n° 2 - Embajadores SOMOS FBS	19	30/04/2025
Taller n° 3 - Embajadores SOMOS FBS	11	7/05/2025
Taller Cultura Organizacional - servicio docente	36	16/05/2025
Taller n° 4 - Embajadores SOMOS FBS	21	21/05/2025
Taller n° 1 - Cultura SOMOS FBS	13	6/06/2025
Taller n° 5 - Embajadores SOMOS FBS	16	17/06/2025
Taller "Cultura Organizacional" – SOMOS servicio	6	15/07/2025
Taller "Cultura Organizacional" – Talento Humano	9	01/08/2025
Taller "Cultura Organizacional" – SOMOS servicio	6	04/08/2025
Taller n° 6 – Embajadores SOMOS FBS	19	05/08/2025
Taller n° 2 – Cultura SOMOS FBS	9	06/08/2025
Taller n° 3 – Cultura SOMOS FBS	7	17/09/2025
Taller Cultura SOMOS FBS – G.G. Educativa y colegio	2	15/10/2025
Taller Cultura SOMOS FBS – G.G. Educativa y colegio	6	16/10/2025

Tabla No. 6. Actividades Cultura Organizacional.

De forma paralela, en articulación con el área de comunicaciones de la entidad, se desarrolló una estrategia de comunicación digital interna, orientada a promover la práctica de conductas asociadas al modelo de cultura tipo clan.



En articulación con lo anterior, se llevaron a cabo acciones que propendían con cuidar las condiciones psicosociales de los funcionarios que hacen parte del Fondo de Bienestar Social, las cuales sirven como base para cuidar el clima

organizacional. Adicionalmente, en la misma vigencia se realizó el análisis del contenido del Código de Integridad de la entidad, esto como paso previo para un análisis comparativo con el Código de Integridad que propone el Departamento Administrativo de la Función Pública, lo que arrojó como resultado la actualización del Código de Integridad, documento que fue formalmente socializado el 26/06/2025.

Con el fin de alinear la gestión estratégica del talento humano a las tendencias organizacionales y normativas en materia de diversidad e inclusión, de manera complementaria a la Política de Diversidad, Equidad e Inclusión de la entidad, se diseñó un protocolo institucional para la atención integral de las violencias basadas en género y otros tipos de discriminación.

En línea con lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional para la vigencia 2026 se suscribió el contrato 042 por medio del cual se llevaron a cabo talleres grupales durante el primer semestre y actividades individuales para líderes (coaching ejecutivo), orientadas a fortalecer las competencias del liderazgo con mayor incidencia en la cultura organizacional de la entidad.

En cuanto a la medición de la percepción de integridad, siguiendo los lineamientos emitidos desde el DAFP, en el mes de febrero se desarrolló un ejercicio técnico para identificar el nivel de percepción y apropiación del Código de Integridad por parte del talento humano de la entidad. En este ejercicio participaron 124 servidores y servidoras de la entidad, alcanzando una representación del 76.5% de la planta provista.

Implementación de la modalidad de teletrabajo

Entendiendo la magnitud de la coyuntura derivada de la pandemia y con el objetivo de acatar la normativa laboral de emergencia, el Fondo de Bienestar Social implementó diversas acciones para materializar el trabajo en casa para los funcionarios. Este esfuerzo no solo aseguró el cumplimiento legal, sino que reafirmó el compromiso con el bienestar y la calidad de vida del talento humano que compone la entidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, durante la vigencia 2024 se desarrolló la sensibilización de la implementación de la modalidad de teletrabajo a los miembros del comité directivo, con un total de 26 funcionarios participantes.

Adicionalmente, en el marco de la materialización de una prueba piloto de esta modalidad de trabajo, se propuso el texto base para remitir a los líderes de la entidad, la solicitud de identificación de los empleos teletrabajables en cada una de sus dependencias.

Partiendo de esta base, durante la vigencia 2025 se llevaron a cabo las actividades necesarias para la implementación de la Prueba Piloto de Teletrabajo, a saber:

- Postulación de personas para la participación en la prueba piloto de Teletrabajo: se ejecutan acciones para promover la postulación de servidores/as para la prueba piloto de teletrabajo de la entidad. Como resultado de esto, se postularon 31 personas, distribuidas de la siguiente manera según la dependencia a la que pertenecen:

GRUPO / OFICINA	N° SERVIDORES/AS
Grupo centro médico y atención integral en salud	1
Grupo de atención al usuario y enlace con grupos de interés	2
Grupo de bienestar, recreación, cultura y deporte	2
Grupo de control interno de gestión	1
Grupo de gestión administrativa	3
Grupo de gestión de apoyo financiero, crédito y cartera	4
Grupo de gestión de cesantías	3
Grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional	4
Grupo de gestión financiera	8
Grupo de seguimiento y atención a gerencias departamentales	3

Tabla No. 7. Postulaciones teletrabajo.

- Socialización de avances en la implementación de la prueba piloto: se expuso ante la alta dirección de la entidad las actividades implementadas orientadas a la materialización de la prueba piloto.
- Verificación de condiciones psicosociales: se ejecutan entrevistas de corte psicosocial a servidores/as interesados en participar de la prueba piloto de teletrabajo, así como a sus jefes inmediatos.
- Diseño de documentos, guías e instrumentos con el propósito de soportar diferentes actividades durante el desarrollo de la prueba piloto, relacionadas con la inscripción, seguimiento al desempeño, el proceso de adaptación al teletrabajo y el impacto del mismo.
- Implementación de la prueba piloto: 19 servidores/as de la entidad desarrollaron su rol en la modalidad de Teletrabajo, práctica soportada con

la emisión de un acto administrativo de entidad, y de actos administrativos individuales.

MODALIDAD TELETRABAJO	No. SERVIDORES/AS	GRUPOS BENEFICIADOS
Suplementaria	17	Grupo de control interno de gestión Grupo de atención al usuario y enlace con grupos de interés Grupo de gestión administrativa Grupo de gestión financiera – presupuesto Grupo de gestión financiera – tesorería Grupo de gestión financiera – contabilidad Grupo de atención y seguimiento a gerencias D Grupo centro médico y atención integral en salud Grupo de gestión de apoyo financiero, crédito y cartera Grupo de gestión de cesantías Grupo de gestión del talento humano y DO
Autónoma	2	Grupo de gestión financiera – tesorería Grupo de gestión del talento humano y DO

Tabla No. 7. Funcionarios en teletrabajo por dependencia - prueba piloto.

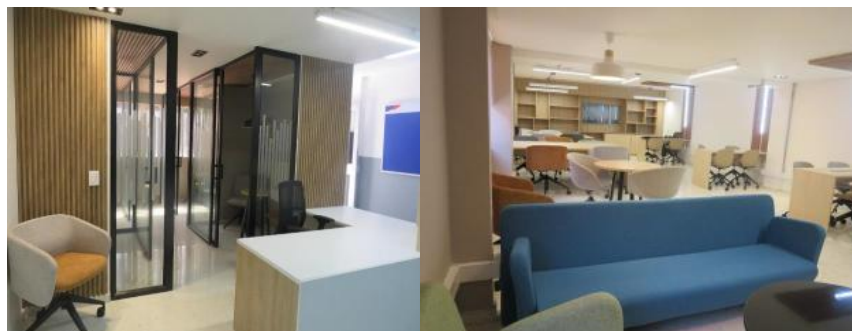
Para la vigencia 2026 se emitió el informe ejecutivo que resume el desarrollo de la prueba piloto adelantada en la vigencia 2025, base sobre la cual se desarrolló la gestión correspondiente para el diseño, socialización y aprobación, en diferentes instancias institucionales, de los documentos que constituyen el sustrato documental para la implementación del Teletrabajo y como resultado de ello se expidió el acto administrativo a través del cual la entidad adopta la Política Interna de Teletrabajo.

Gestión Administrativa y Financiera

En este apartado se presentan las principales actividades y logros de la gestión administrativa desarrollados por la entidad desde la vigencia 2023.

Mejora de Infraestructura

2023. En el Colegio se realizó la adecuación de la sala de profesores recepción del colegio y recepción de la sede administrativa.



2024. En el colegio se llevó a cabo el pulido de escaleras en granito, el mantenimiento incluido Cambio de piezas de archivadores, el lavado con hidrolavadora y ampliación de pintura acrílica de escaleras de la cancha del colegio, la impermeabilización de tanque de almacenamiento de agua del colegio utilizando SIKA 101 Mortero Plus; el mantenimiento y Pintura del Parque Infantil del Colegio, incluido arreglo y reparación de todos los elementos para su correcto funcionamiento.

En el Centro Médico se adecuó el domo acrílico del centro médico e Instalación de Marquesina en vidrio templado y estructura metálica, la adecuación de la Oficina de Coordinación y el suministro e instalación de tanque de Almacenamiento Plástico de 500 LTS.

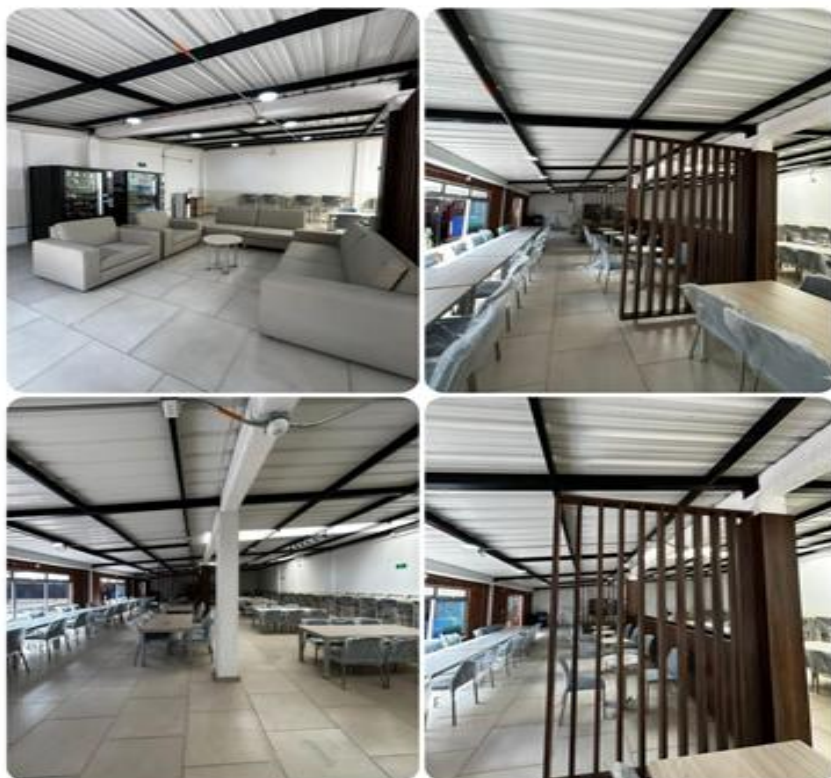


2025. En el colegio, en el marco del contrato No. 052 de 2025 se realizaron trabajos de impermeabilización, reparación de muros y cielos rasos, pintura, limpieza de canaletas, instalación de cielo raso y tejas, además de la disposición final de materiales. Estas intervenciones se llevaron a cabo en la azotea, los salones de danza y música, la cubierta del polideportivo y el patio de la sede del Colegio.

Asimismo, en la sede del Centro Médico se ejecutaron instalaciones de puertas y ventanas corredizas, demolición de muro falso y acometida eléctrica,

principalmente en el cuarto de odontología y el laboratorio, ubicados en el primer piso.

Durante el segundo semestre de la vigencia 2025 se suscribió el Contrato No. 061 de 2025, cuyo objeto fue “Adquisición de Mobiliario para dotar la Cafetería del Colegio para Hijos de Empleados de la Contraloría General de la República, incluyendo el diseño.”, por un valor de \$ 186.000.000.



2026. Teniendo en cuenta la necesidad de adecuación de algunas áreas del colegio desde el año 2025 se iniciaron actividades para mejorar el bloque C del colegio y el Centro Médico. En el 2026 la entidad se encuentra en proceso de contratación para el reconocimiento de la actual infraestructura y la gestión de licencias necesarias para el inicio de las obras.

Recuperación de Cartera como motor de los Recursos Propios

La recuperación de los préstamos otorgados a los funcionarios (capital e intereses) es la principal fuente de ingresos propios y el motor que apalanca financieramente a la entidad.

En 2022 se logró un recaudo de \$15.391 millones, provenientes principalmente de descuentos por nómina y abonos de cesantías. Ya en 2024, la cifra aumentó a \$18.270 millones recuperados.

El indicador de recuperación de mora temprana (0 a 90 días) mejoró sustancialmente frente a la vigencia anterior. En 2025, se alcanzó un recaudo histórico superior a los \$20.000 millones de pesos, (20.337 millones específicamente), garantizando a la entidad la liquidez necesaria para el funcionamiento. El índice de cartera morosa se logró mantener controlado en apenas un 2,56% del total activo.

Modernización del Recaudo

Para apoyar esta gestión de ingresos, el área financiera implementó y adaptó canales de recaudo electrónico (como el botón de pago PSE - Aval Pay Center), lo que facilitó transacciones directas por parte de los usuarios para el pago de créditos, gimnasio, colegio y otros servicios, procesando más de 5.200 transacciones exitosas en 2024, y en adelante, el recaudo electrónico se convirtió en el principal canal de pagos en la entidad.

Plan de Mejoramiento Auditoría General de la República

Anualmente la Auditoría General de la República, en su calidad de entidad fiscalizadora del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, realiza auditoría a la gestión.

Los resultados de auditoría guardan coherencia con las actividades y gestión que se adelantó desde inicios del cuatrienio. Aunque en 2024 se presentó un aumento temporal en el número de hallazgos, la entidad mantuvo el cumplimiento total de las acciones de mejora establecidas.

Vigencia	Nro Hallazgos	Acciones Mejora	Acciones Cumplidas
Auditoría 2023	8	13	13
Auditoría 2024	10	13	13
Auditoría 2025	8	11	*

* En ejecución

Tabla No. 9. Auditorías vigencia 2023 -2025

Para 2025 se evidencia una reducción tanto en los hallazgos como en las acciones de mejora formuladas, lo que refleja una mayor efectividad de las medidas implementadas y un fortalecimiento del sistema de control interno.

Es importante destacar que los hallazgos correspondientes a la vigencia 2025, identificados en la auditoría integral de la gestión del Fondo realizada durante el primer trimestre de 2026, fueron exclusivamente de carácter administrativo, sin que se configuraran hallazgos con incidencia disciplinaria, fiscal o penal.

Gestión Financiera

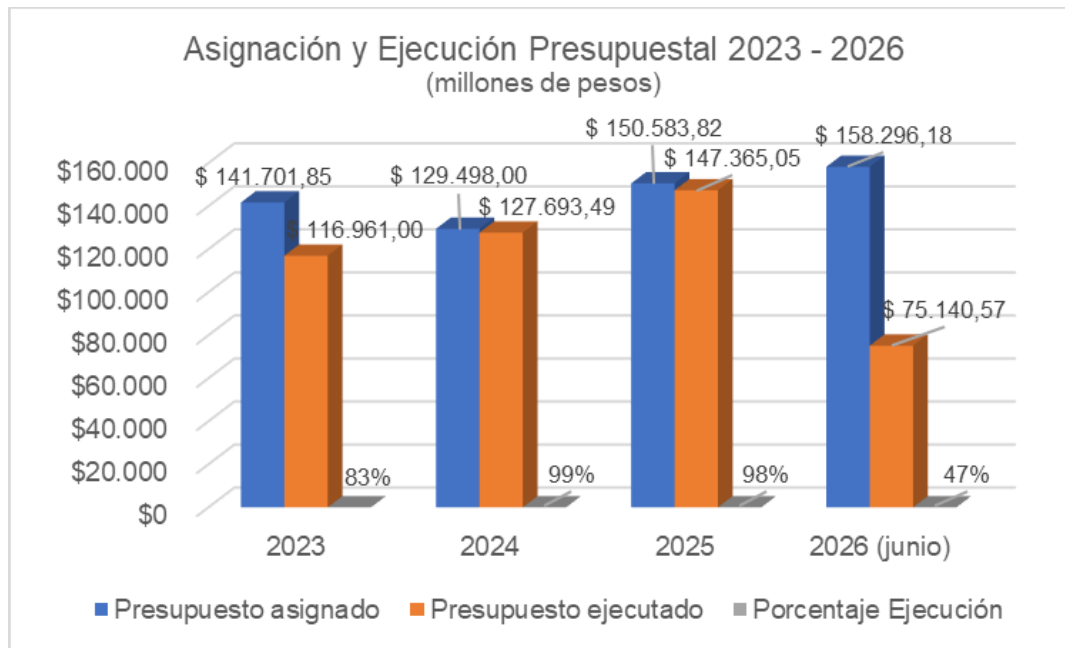
Durante el período comprendido entre 2023 y junio de 2026, la gestión financiera del Fondo evidenció una evolución significativa, pasando de un escenario de ejecución moderada a un modelo caracterizado por una mayor eficiencia en la programación, administración y control de los recursos.

Este resultado se consolidó luego del proceso de reorganización administrativa adelantado en 2022 y de los retos financieros derivados de la modificación de la planta de personal, particularmente por el incremento de los gastos de personal.

En este contexto, la entidad fortaleció los procesos de planeación financiera, seguimiento presupuestal y control de la ejecución, permitiendo optimizar el uso de los recursos disponibles.

Presupuesto - Comportamiento 2023 - 2026

Lo antes mencionado puede ser evidenciado en la siguiente gráfica la cual muestra el comportamiento presupuestal en el periodo de rendición.



Gráfica No. 1. Asignación y ejecución presupuestal 2023 -2026.

En 2023, con el apoyo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, se gestionaron exitosamente adiciones presupuestales por \$11.837 millones, de los cuales \$10.000 millones se destinaron al fortalecimiento de la línea de créditos y \$1.837 millones a financiar los gastos de personal derivados del incremento del retroactivo salarial. Con estas adiciones, el presupuesto de la entidad ascendió a \$141.701,85 millones.

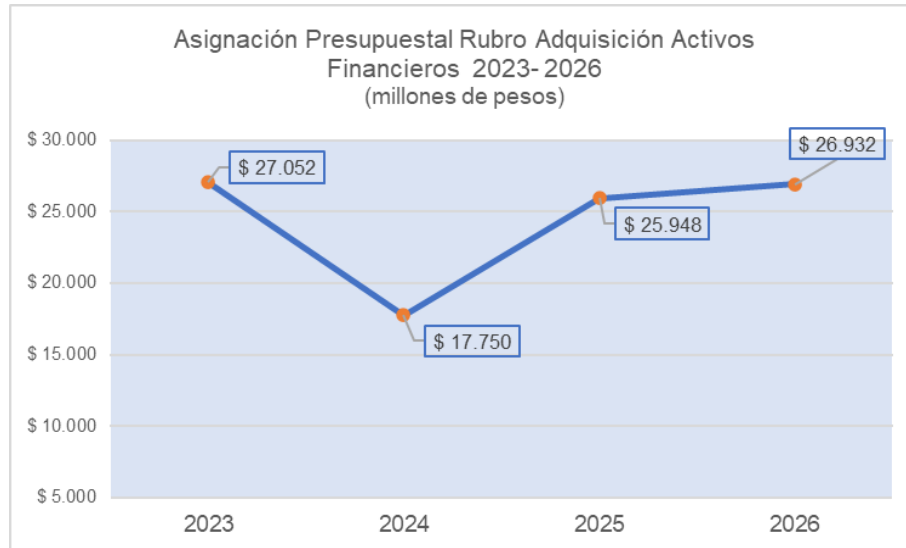
El punto de inflexión llegó en 2024, marcado por un salto significativo en la gestión de los recursos. La entidad alcanzó una ejecución del 99% sobre un presupuesto de \$129.498 millones.

Este resultado fue impulsado por un recaudo sobresaliente de ingresos propios, que llegó a \$20.396 millones, superando ampliamente la meta inicial con un 114,9% de cumplimiento.

El 2025 representó una sostenibilidad financiera progresiva del Fondo, con un presupuesto asignado de 150.583,82 millones. A pesar del déficit externo persistente, la gestión de tesorería y cartera permitió un recaudo de ingresos propios superior al aforado en 20,08%, es decir, \$3.931. millones de pesos adicionales frente a los \$19.572 millones programados.

Un factor determinante en este comportamiento ha sido el apoyo fiscal otorgado por el Estado, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante la

asignación de recursos destinados a la capitalización del Fondo para la adquisición de activos financieros orientados al otorgamiento de créditos.



Gráfica No. 2. Asignación presupuestal rubro de adquisición de activos financieros 2023 -2026.

La colocación de recursos mediante el otorgamiento de créditos constituyó un factor determinante en el crecimiento de los ingresos propios durante el período analizado .



Gráfica No. 3. Ingresos propios 2023 -2026.

Para la vigencia 2026, la programación presupuestal de ingresos se estima por un valor inferior al de la vigencia 2025. Esta disminución obedece a un criterio de

prudencia fiscal, considerando, entre otros factores, que durante 2025 se incorporaron recursos provenientes de excedentes financieros, cuya disponibilidad corresponde a ingresos de carácter no recurrente y, por tanto, no constituyen una fuente permanente para la financiación del presupuesto de la siguiente vigencia.

Presupuesto Vigencia 2025

Para la vigencia fiscal 2025, mediante el Decreto 1621 del 30 de diciembre de 2024, al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República le fue asignado un presupuesto inicial de **\$148.996,82 millones**, conformado por **\$148.098,00 millones** para gastos de funcionamiento y **\$898,82 millones** para inversión.

Durante la vigencia, como resultado de la gestión adelantada ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, mediante la Resolución No. 2608 del 16 de octubre de 2025 se obtuvo una adición presupuestal de **\$1.587 millones** destinada a fortalecer los gastos de personal. En consecuencia, el presupuesto definitivo del Fondo ascendió a **\$150.583,82 millones**.

Asimismo, se gestionó la incorporación de los excedentes financieros liquidados, garantizando su permanencia al interior de la entidad para fortalecer la financiación de las vigencias siguientes.

Al cierre de la vigencia, la entidad alcanzó una ejecución presupuestal de \$147.365,05 millones, equivalente al **98%** de la apropiación vigente. De este valor se constituyeron obligaciones por **\$145.782,72 millones** y pagos por **\$145.140,93 millones**, evidenciando una gestión eficiente de los recursos públicos y un adecuado seguimiento a la ejecución presupuestal.

La ejecución por los principales rubros presupuestales del Gasto fue la siguiente:

Rubro Presupuestal	Apropiación Vigente (millones de pesos)	Ejecutado (Compromisos) (millones de pesos)	Ejecución (%)
Gastos de Personal	\$ 20.797,00	\$ 20.470,81	98%
Adquisición de Bienes y Servicios	\$ 8.339,00	\$ 7.598,54	91%
Transferencias*	\$ 7.362,00	\$ 6.162,55	84%
Adquisición de Activos Financieros (Préstamos)	\$ 24.824,00	\$ 24.773,87	100%
Disminución de Pasivos (Cesantías)	\$ 88.300,00	\$ 88.300,00	100%

Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora	\$ 63,00	\$ 59,29	94%
Inversión	\$ 898,82	\$ 0,00	0%
TOTAL	\$ 150.583,82	\$ 147.365,05	98%

Tabla No. 10. Ejecución Presupuestal vigencia 2025

Los **Gastos de Personal** alcanzaron una ejecución del **98,43 %**, reflejando una adecuada programación para atender las obligaciones derivadas de la planta de personal.

Respecto al rubro de **Adquisición de Bienes y Servicios** registró una ejecución del **91,12 %**, resultado que evidencia una gestión eficiente de la contratación y del gasto operativo.

En el rubro de **Transferencias** se obtuvo una ejecución del **83,71%**, comportamiento explicado principalmente porque los recursos de Distribución Previo Concepto de la Dirección General del Presupuesto Público Nacional no fueron ejecutados y las apropiaciones destinadas a incapacidades y licencias presentaron una demanda inferior a la inicialmente estimada.

Por su parte, el componente misional de este rubro, correspondiente a **Servicios médicos, educativos, recreativos y culturales**, alcanzó una ejecución del **96,43 %**, garantizando la prestación de programas y eventos de bienestar dirigido a los funcionarios de la Contraloría General de la República.

En **Adquisición de Activos Financieros**, destinada al otorgamiento de créditos, presentó una ejecución del **99,80 %**, una alta utilización de los recursos orientados al fortalecimiento de los programas crediticios del Fondo.

Asimismo, la **Disminución de Pasivos (Cesantías)** registró una ejecución del **100%**, garantizando el cumplimiento oportuno de las obligaciones con los beneficiarios.

Finalmente, los **Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora** alcanzaron una ejecución del **94,12 %**, mientras que el presupuesto de **Inversión** no fue ejecutado durante la vigencia, debido a dificultades en los trámites de preinversión.

Presupuesto Vigencia 2026

Mediante el Decreto 1477 del 30 de diciembre de 2025, el Gobierno Nacional asignó al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República un

presupuesto para la vigencia 2026 de \$158.296,18 millones, de los cuales \$157.254,95 millones corresponden a gastos de funcionamiento y \$1.041,22 millones a inversión.

Con corte al 30 de junio, la ejecución presupuestal asciende a \$75.140,57 millones, lo que representa el 47 % del presupuesto total asignado.

Gestión Contable

Estado de Resultados: Crecimiento de Ingresos y Reversión de Pérdidas

El comportamiento financiero del Fondo durante los tres primeros años del cuatrienio destaca por un fuerte incremento en los ingresos totales y una recuperación notable en los márgenes de operación, logrando sanear el estado de resultado hacia el cierre de 2025 con una utilidad neta de \$12.492 millones.

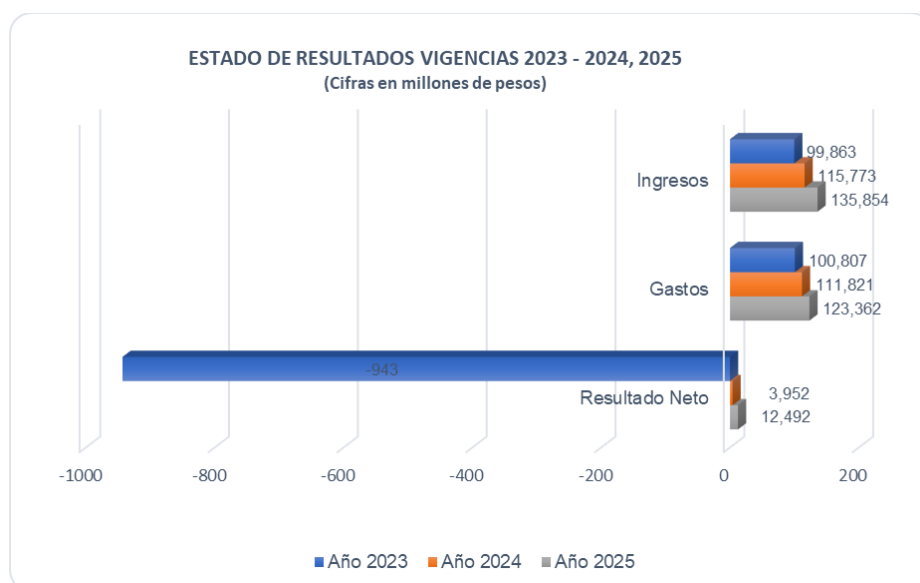
Venta de Servicios (Recursos Propios). Se observa una mayor colocación de créditos y una estabilización en la demanda de los servicios de salud, educación y recreación, lo que redujo la dependencia exclusiva de recursos nación.

Apoyo Institucional. Las transferencias gubernamentales actuaron como un apalancamiento crítico para cubrir los gastos de nómina y la sostenibilidad de los servicios de bienestar.

Concepto Cifras en Millones de Pesos	Año 2023	Año 2024	Var. %(23-24)	Año 2025	Var. %(24-25)
Ingresos	99.863	115.773	+15,93%	135.854	+17,34%
Gastos	100.807	111.821	+10,93%	123.362	+10,32%
Resultado del Ejercicio	-943	3.952	+518,68%	12.492	+216,08%
Margen Neto	-0,94%	3,41%	+4,36%	9,20%	+5,78%

Tabla No. 11. Estado de Resultados 2023 - 2025

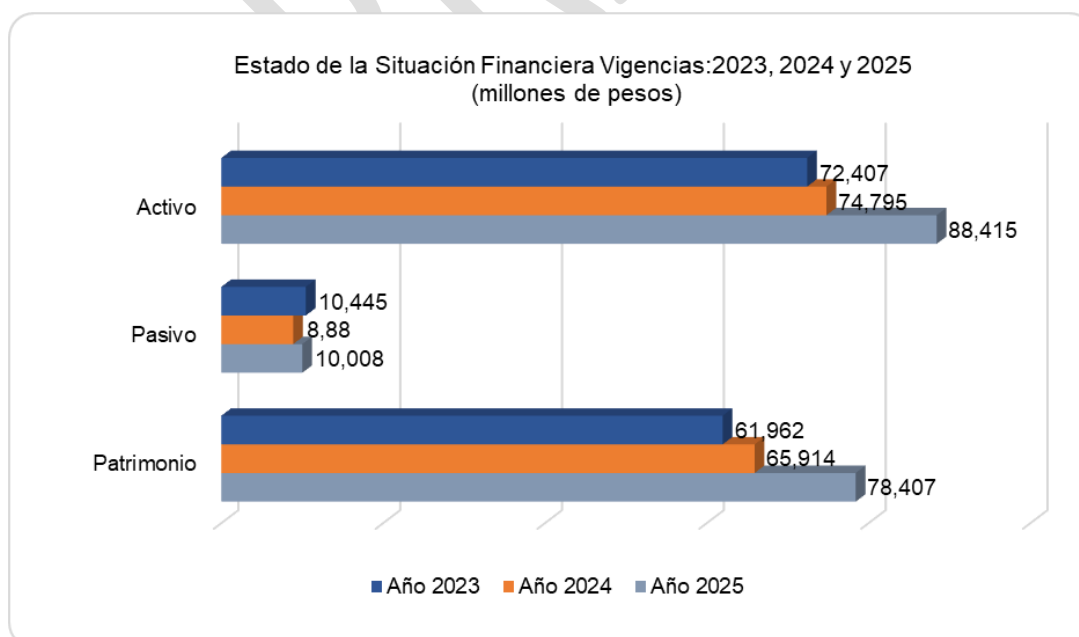
Como se puede observar en el año 2023 se presentaron pérdidas por valor de \$943, millones, luego en el 2024 se generaron utilidades por \$3,952 millones, es decir, (+518.68%), multiplicándose en 2025 hasta alcanzar los \$12,492 millones (+216.08%).



Gráfica No. 4. Estado de resultados vigencias 2023 -2025.

Fortalecimiento Patrimonial

El fortalecimiento financiero está respaldado principalmente por el crecimiento sostenido de los activos totales y una gestión prudente que ha permitido una notable reducción del riesgo financiero, tal como se ilustra a continuación:



Gráfica No.5. Estado de situación financiera vigencias 2023 -2025.

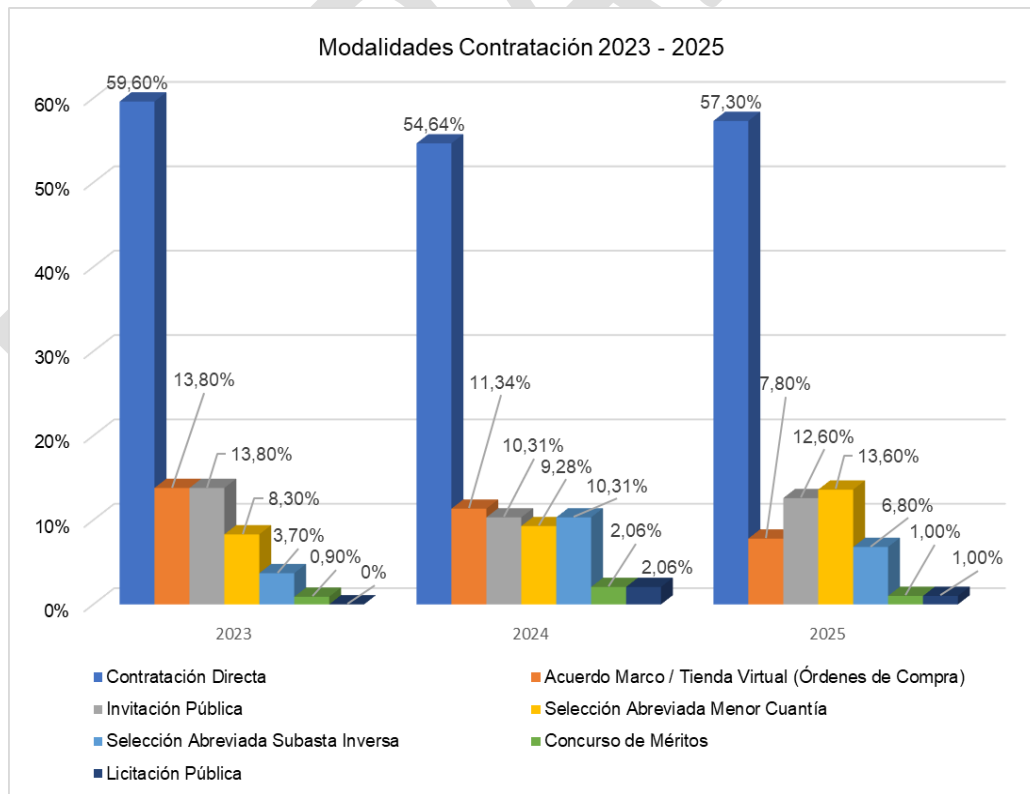
Los activos totales de la entidad alcanzaron los \$88.415 millones, lo que representa un incremento de \$13.620 millones frente al año anterior.

El patrimonio institucional pasó de 65.914 millones a 78.406 millones, un crecimiento de \$12.492 millones que le da un gran soporte financiero a la entidad para futuras vigencias. **Ver anexo 1. Estados Financieros 2025**

En lo corrido del año 2026, la gestión del área contable se ha caracterizado por la transparencia, la actualización en línea y la conciliación permanente.

Gestión Contractual

Del análisis de la gestión contractual del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República durante el periodo 2023 - 2026 se evidencia una estructura contractual estable, caracterizada por una participación predominante de la contratación directa, principalmente asociada a la prestación de servicios profesionales, la operación de programas de bienestar, la prestación de servicios especializados de salud y el soporte de plataformas tecnológicas misionales.



Gráfica No. 6. Modalidades de contratación 2023 -2025.

Este comportamiento, de mayor utilización de la modalidad de contratación directa se basa en autorización legal de acuerdo con el objeto contractual y la naturaleza de las cajas de compensación familiar como del mismo Fondo de Bienestar Social

Los proveedores más recurrentes corresponden a empresas de soluciones tecnológicas para la administración de nómina, gestión documental, salud, crédito, cartera y cesantías, así como entidades que apoyan la ejecución de programas de bienestar y servicios complementarios para los beneficiarios del Fondo, cajas de compensación familiar, principalmente

Modalidad	2023	2023%	2024	2024%	2025	2025%
Contratación Directa	65	59,60%	53	54,64%	59	57,30%
Acuerdo Marco / Tienda Virtual (Órdenes de Compra)	15	13,80%	11	11,34%	8	7,80%
Invitación Pública	15	13,80%	10	10,31%	13	12,60%
Selección Abreviada Menor Cuantía	9	8,30%	9	9,28%	14	13,60%
Selección Abreviada Subasta Inversa	4	3,70%	10	10,31%	7	6,80%
Concurso de Méritos	1	0,90%	2	2,06%	1	1,00%
Licitación Pública	0	0%	2	2,06%	1	1,00%
Total	109	100%	97	100%	103	100%

Tabla No. 12. Modalidades de Contratación 2023 - 2025

Ejercicio Contractual 2026 (junio)

En lo corrido de la vigencia 2026 se adelantaron 67 procesos contractuales, de los cuales 49 (73,1%) se realizaron mediante contratación directa, modalidad de mayor utilización como se mencionó anteriormente.

Las demás modalidades representaron el 26,9% restante, distribuidas entre Invitación Pública de Mínima Cuantía (11,9%), Selección Abreviada de Menor Cuantía (9,0%), Selección Abreviada por Subasta Inversa (3,0%) y Acuerdo Marco de Precios (3,0 %).

Modalidad	Nro Procesos
Contratación Directa	49
Invitación Pública de Mínima Cuantía	8
Selección Abreviada de Menor Cuantía	6
Selección Abreviada de Subasta Inversa	2
Acuerdo Marco de Precios - OC	2
Total	67

Tabla No. 13. Modalidades de Contratación 2026

Además de los procesos contractuales adelantados se llevaron a cabo las siguientes actividades:

Cero Papel y Digitalización. En materia de transformación digital, se alcanzó la meta de cero papel en la gestión contractual, al migrar en el 100% de los procesos de contratación al aplicativo SECOP II. Esta implementación permitió reducir aproximadamente el 80% del uso de papel en esa área.

Uso de Acuerdos Marco. Se estableció el uso obligatorio de los Acuerdos Marco de Precios de Colombia Compra Eficiente (CCE) para la adquisición de bienes y servicios, democratizando y transparentando las compras.

Gestión Postcontractual. La entidad logró liquidar el 100% de los contratos objeto de liquidación, gracias a la creación de una guía de supervisión contractual y a la capacitación directa de los supervisores.

PARTICIPACIÓN CIUDADANA, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Canales de atención al ciudadano y grupos de valor

En nuestra página web oficial: **www.fbscgr.gov.co**, se encuentra disponible información detallada sobre la gestión institucional que adelanta el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República. En la sección **atención al ciudadano**, subsección **recepción de solicitudes PQRDs**, los ciudadanos pueden registrar sus peticiones, quejas, reclamos, denuncias y sugerencias, contribuyendo así al mejoramiento continuo de nuestros servicios.

Adicionalmente, los usuarios pueden mantenerse informados sobre las actividades y novedades de la entidad a través de nuestras redes sociales oficiales:

- **Instagram:** fondo_bienestar_social_cgr
- **Facebook:** fondo de bienestar social de la Contraloría General de la República
- **Youtube:** comunicaciones fondo de bienestar social de la CGR

Nuestros servicios

De igual forma, a través de la página web institucional, en la sección **servicios a tu alcance** los usuarios pueden obtener mayor información sobre los servicios que brinda el FBSCGR:

- Recreación, cultura y deporte
- Programas especiales - Asistencia social
- Crédito y cartera
- Cesantías
- Servicios de Salud - Centro médico
- Servicio de Educación - Colegio para hijos de los funcionarios de la CGR

Trámites en línea

El Fondo de Bienestar Social de la CGR ha puesto a disposición de sus beneficiarios los siguientes servicios en línea:

- Radicación en línea de las solicitudes de información de los funcionarios de la Contraloría General de la República y sus beneficiarios a través del portal web del Fondo de Bienestar mediante el módulo de PQRDs.
- Radicación del trámite de apoyo educativo. Radicación de la solicitud de cesantías.
- Radicación de las solicitudes de crédito.
- Radicación de la solicitud para acceder al programa de discapacidad y capacidades excepcionales.
- Radicación de las solicitudes de la póliza seguro de vida.
- Formatos de póliza de vida.
- Trámite de cartera: estado de cuenta, devolución de mayores y paz y salvo.
- Trámite de tesorería: certificados de pago de trámites, pagos de multas, carnet de la USATI y certificados para retención en la fuente.
- Trámite de colegio: certificados de estudio. Trámite de apoyo educativo.
- Trámite apoyo educativo
- Trámite de centro médico. Trámite talento humano.
- Trámite programa tejiendo redes.
- Trámite pago contratistas y/o proveedores.
- Inscripción a la nana y asesoría de tareas.

Conjunto de Datos Abiertos Disponibles

El conjunto de datos publicados por el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República está disponible para consulta pública a través de la plataforma de datos abiertos. Esta herramienta permite el acceso libre y transparente a la información institucional, fortaleciendo así los principios de participación y control social.

En caso de requerir mayor información nuestros usuarios pueden dirigirse al link: <https://www.fbscgr.gov.co/index.php?idcategoria=9663>

Diálogo abierto: escenarios para la rendición de cuentas

El evento del diálogo de la Rendición de Cuentas del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se llevará a cabo según se detalla a continuación:

Escenario: Auditorio de la Contraloría General de la República - Carrera 69 No. 35 – 44 Piso 3.

Fecha: 28 de julio de 2026.

Hora: 9:00 a.m. a 11:00 a.m.

Metodología: Audiencia Pública.

Antes de llevar a cabo la Audiencia, se publicará el Informe de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía en la página web institucional para que los interesados y grupos de valor puedan consultarlo y presentar sus inquietudes en audiencia pública u otro medio.

Las inquietudes serán resueltas en la audiencia pública de acuerdo con la programación y en caso de no alcanzar a dar respuesta se enviará comunicación por medio escrito a las direcciones registradas por los participantes.

CONCLUSIÓN

La rendición de cuentas constituye una oportunidad para reflexionar sobre el camino recorrido, reconocer los avances alcanzados e identificar los retos que aún debemos afrontar para continuar fortaleciendo la gestión del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.

Los resultados presentados en este informe muestran el esfuerzo y compromiso de los servidores públicos que, desde cada una de las dependencias, han trabajado para garantizar la prestación oportuna de los servicios, administrar con responsabilidad los recursos públicos y responder a las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Contraloría General de la República y sus familias. Detrás de cada indicador, proyecto ejecutado, proceso fortalecido y acción de mejora implementada existe el trabajo articulado de un equipo comprometido con el propósito institucional de generar bienestar y aportar al fortalecimiento de la entidad.

Durante el período rendido (2023 – 2026) se consolidaron importantes avances en materia de planeación, fortalecimiento institucional, gestión contractual, mejoramiento continuo, administración de riesgos, control interno y transparencia. Asimismo, los resultados de la evaluación de las políticas públicas a través del FURAG, así como las auditorías externas reflejan un avance positivo de la gestión, evidenciada en la reducción de los hallazgos y en el compromiso permanente con la implementación de acciones de mejora que contribuyen al fortalecimiento de los procesos y al incremento de la confianza institucional.

Sin embargo, somos conscientes de que el entorno plantea nuevos desafíos. La ampliación de la planta de personal de la Contraloría General de la República incrementa la demanda de los servicios que presta el Fondo y exige fortalecer la capacidad institucional para responder con oportunidad, calidad y eficiencia. De igual manera, será necesario continuar modernizando los procesos, impulsar la transformación digital, consolidar una gestión basada en datos, fortalecer el Sistema Integrado de Gestión y promover una cultura organizacional orientada a la innovación, la integridad y el mejoramiento continuo.

La vigencia 2026 representa una oportunidad para consolidar estos propósitos. Entre los principales retos se encuentran la ejecución efectiva de los proyectos estratégicos de inversión, el fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y física al servicio de los usuarios, la optimización de los procesos internos, la actualización permanente de los instrumentos de planeación y gestión, y el desarrollo de iniciativas que permitan ampliar la cobertura y mejorar la calidad de los programas y servicios que ofrece el Fondo.

Estos desafíos requerirán una adecuada articulación institucional, una gestión eficiente de los recursos y un compromiso permanente con la excelencia en el servicio público.

Cada reto asumido representa también una oportunidad para seguir construyendo una entidad más cercana, moderna, transparente y preparada para responder a las expectativas de sus grupos de valor. Con esa convicción, el Fondo continuará trabajando para consolidar una gestión que genere resultados sostenibles, fortalezca la confianza de los ciudadanos y contribuya al bienestar integral de quienes hacen parte de la Contraloría General de la República.

Agradecemos la confianza, el acompañamiento y la participación de los servidores, pensionados, estudiantes, contratistas, órganos de control y demás grupos de valor, cuyas observaciones y aportes son fundamentales para fortalecer nuestra gestión. La rendición de cuentas no constituye el cierre de una vigencia; es el punto de partida para asumir con mayor compromiso los retos del presente y del futuro, convencidos de que el bienestar de las personas seguirá siendo el eje que orienta cada una de nuestras actuaciones.

BORRADOR