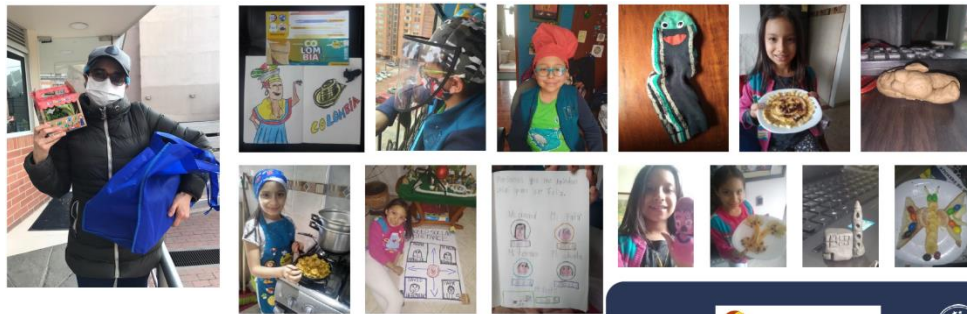


PLAN DE BIENESTAR

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA VIGENCIA 2021



INTRODUCCIÓN

El Fondo de Bienestar Social en cumplimiento de sus funciones consagradas en el artículo 91° en los numerales 8° y 9° de la Ley 106 de 1993 establece “Elaborar y ejecutar los programas de asistencia social para los empleados y sus familias” y “Elaborar y ejecutar programas recreativos y culturales para los funcionarios de la Contraloría General de la República y sus familias”, presenta el Plan de Bienestar de la Contraloría General de la República, que será adelantado en sinergia con la Gerencia de Talento Humano de la CGR.

Con el propósito de contribuir al desarrollo del Plan estratégico de la Contraloría 2018 – 2022, como se pretende en su Objetivo Estratégico 6: “Fortalecer el Talento Humano y la operación de la estructura organizacional, procesos y procedimientos de la CGR para cumplir de manera efectiva la misión de la entidad” Numeral 6.2 “Fortalecer el bienestar integral de los funcionarios de la Contraloría General de la República”; el Fondo de Bienestar, realizará acciones de acuerdo con los objetivos estratégicos 2018 – 2022 que buscan, entre otros, posicionar los servicios misionales y ampliar la cobertura de los servicios, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a las necesidades de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.

El FBS propende por el Bienestar Integral de los funcionarios y su grupo familiar, y lo materializa a través del Plan de Bienestar que está conformado por cuatro ejes: Promoción y prevención de la salud, Cultura, recreación, y deportes, Eventos institucionales y Proyectos especiales; los cuales están orientados a la atención y servicio de la población general de la CGR, y pueden acceder a ellos de acuerdo a los intereses, y gustos particulares.

Con el propósito de seguir afrontando de manera responsable, oportuna y eficaz la propagación del COVID-19, y de atender a cabalidad las medidas de gradualidad impartidas por el Gobierno Nacional en el Decreto 636 del 6 de mayo de 2020, como lo son la prohibición de “realizar eventos de carácter público o privado que impliquen aglomeración de personas, gimnasios, piscinas, canchas deportivas, polideportivos, la práctica deportivas y ejercicio grupal en parques públicos y áreas de recreación, deportes de contacto o que se practiquen en conjunto”, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se movilizará conforme a las medidas de bioseguridad, es decir, el retorno seguro a la presencialidad.

Por lo anterior, las actividades a realizar de manera virtual o presencial cuando se permita, son diseñadas especialmente para los servidores de la Contraloría General de la República y sus familias, como quiera que se contemplan criterios de segmentación poblacional.

La virtualidad como aliada en nuestras actividades, además de contribuir al distanciamiento social requerido para el cuidado de la salud, permite que no solo el servidor “per se” se beneficie sino también quienes viven con él, como se demostró en la vigencia anterior.

MARCO LEGAL

Ley 106 de 1993, "Por la cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría General de la República, se establece su estructura orgánica, se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría Externa, se organiza el Fondo de Bienestar Social, se determina el sistema de personal, se desarrolla la carrera administrativa especial y se dictan otras disposiciones".

Ley 1823 de 2017, "Por la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral en entidades Públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"

Ley No. 1857 de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1331 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

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

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

Decreto 1567 de 1998, "por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos".

Resolución 02423 de 2018, "Por la cual se establecen los parámetros técnicos para la operación de la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral".

Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 "Austeridad del Gasto"

Decreto 636 de 2020 2020, "Por el cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público"

Aunado a lo anterior, se tienen en cuenta las directrices emitidas por la Contraloría General de la República con respecto al trabajo en casa, mediante comunicado de la Gerencia del Talento Humano de dicha entidad:

Decreto 1168 de 2020, el Gobierno Nacional impartió instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, el mantenimiento del orden público y decretó el aislamiento selectivo con distanciamiento individual, responsable, disponiendo, entre otras cosas la siguiente:

Artículo 8. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dura la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones a las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

La vigencia del mencionado Decreto fue prorrogada mediante Decretos 1297 de 29 de septiembre de 2020, 1408 del 30 de octubre de 2020, 1550 del 28 de noviembre de 2020 y 039 de 2021 este último, hasta el 15 de enero de 2021.

Posteriormente, se expidió el Decreto 039 de 2021 que rige a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 16 de enero de 2021, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 1 de marzo de 2021, en el que se recogió igualmente lo siguiente:

Artículo 9. Teletrabajo y trabajo en casa. Durante el tiempo que dura la emergencia sanitaria por causa de la pandemia del Coronavirus COVID-19, las entidades del sector público y privado procurarán que sus empleados o contratistas cuya presencia no sea indispensable en la sede de trabajo, desarrollen las funciones y obligaciones a las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa u otras similares.

Es así como, la Contraloría General de la República decidió mantener las instrucciones contenidas en la Circular 011 del 01 de junio de 2020, hasta que finalice la emergencia sanitaria. En el citado documento se señala lo siguiente:

1.1. TRABAJO EN CASA

Por regla general se preferirá el trabajo en casa. En este sentido, las actividades que no requieran la prestación presencial del servicio podrán continuar desarrollándose en casa, previo acuerdo con los jefes inmediatos, garantizando el debido seguimiento a la realización de las respectivas labores. **Corresponde a cada jefe inmediato determinar qué actividades requieren necesariamente el trabajo presencial de los servidores.**

En todo caso, los servidores que presenten una de las condiciones que a continuación se relacionan **deberán continuar** trabajando en casa hasta tanto se impartan nuevas (...)

Por lo tanto, en principio hasta tanto no finalice la emergencia sanitaria se preferirá la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo en casa.”

Partiendo de lo anterior a través del Fondo de Bienestar de la Contraloría General de la República se implementa el Plan de Bienestar el cual contribuye al cumplimiento de la

política institucional en relación con el talento humano, mediante el diseño y formulación de programas y actividades que permitan crear un ambiente armónico entre los funcionarios y generar una mejor disposición frente al cumplimiento de sus funciones lo cual permite condiciones laborales que favorecen el desarrollo integral del funcionario y a la vez mejorar la calidad de vida y de su núcleo familiar.

Acorde con las políticas de calidad y el mejoramiento continuo el Plan de Bienestar se diseña e implementa a través de la siguiente metodología:

Diagnóstico y Priorización: identificación de las necesidades de los funcionarios y su grupo familiar, con el objeto de establecer prioridades y seleccionar alternativas que se integraran en las áreas de programa de bienestar buscando la satisfacción de necesidades fundamentales en aras de alcanzar la mayor cobertura posible. Para la presente vigencia, se realizó una encuesta de necesidades, la cual se divulgó a toda la población de la CGR. Dicho formulario estuvo activo durante 15 días. Del 100% de los funcionarios de la CGR, la respondieron 823 funcionarios, de la población total del Nivel Central contestaron 447 personas que corresponde al 54% y de las Gerencias Departamentales 376 lo que indica un porcentaje del 46%. El porcentaje restante corresponde a funcionarios que diligenciaron la encuesta pero no señalaron si eran de gerencias departamentales o Nivel central.

Recursos: de acuerdo con el presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar y otros recursos gestionados a través de la Dirección de Desarrollo y Bienestar. A Nivel Desconcentrado las Gerencias Departamentales, determinan las actividades a realizarse en cada departamento.

Diseño de actividades: se seleccionan teniendo en cuenta el logro de los objetivos de los programas y las sugerencias de los funcionarios. De igual manera se definen estrategias de divulgación y motivación para la participación de los servidores y su grupo familiar. En el Plan de Trabajo Anual de Bienestar se definen: áreas, programas y actividades con fechas probables de ejecución.

Cobertura: las áreas del Programa de Bienestar cubren a los funcionarios y grupo familiar afiliado a la caja de Compensación familiar.

Evaluación y seguimiento: se realiza a través de encuestas de satisfacción, el delegado a cargo del seguimiento a la ejecución del plan de bienestar en cada gerencia y en el Nivel Central debe realizar por lo menos una actividad de cada eje del plan Salud, Recreación y deporte, eventos institucionales.

Objetivo del Plan: diseñar y formular actividades que permitan crear un ambiente armónico entre los funcionarios y generar una mejor disposición frente al cumplimiento de sus funciones, lo cual se traduce en condiciones laborales que favorecen el desarrollo integral del funcionario y le permite mantener y mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar.

La formulación del Plan de Bienestar en cada una de las gerencias, deberá acogerse a los lineamientos establecidos por la Dirección de Desarrollo y Bienestar del Fondo de Bienestar

de la CGR en coordinación con la Gerencia de Talento Humano de la Contraloría General de la República.

Elementos que Conforman el Plan de Bienestar: está conformado por ejes con sus respectivas actividades, encaminados al mejoramiento de la calidad de vida laboral y bienestar de los funcionarios y sus familias.

Ejes del programa de Bienestar

1. Promoción y prevención de la salud
2. Cultura, recreación, y deporte
3. Eventos institucionales
4. Programas especiales

1-PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Las actividades de este eje deben trabajarse conjuntamente con el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con temáticas que vayan acorde con el perfil epidemiológico de la entidad, se sugiere Incluir temas de estilos de vida saludable, ejercicio, nutrición, campañas de salud de la Mujer, salud del hombre, prevención de riesgo cardiovascular entre otros

El Fondo de Bienestar a través del Programa de Salud Centro Médico, continuará brindando el apoyo integral a los programas específicos, para la promoción de la salud, educación y prevención de la enfermedad, que se reflejan en la salud de los funcionarios y sus beneficiarios, y el desarrollo de estrategias de auto cuidado como el refuerzo de los mejores hábitos saludables.

Para la Vigencia 2021, se planeó continuar con el apoyo a los Programas establecidos por el grupo de Salud Ocupacional de la CGR para intervenir los grupos en el seguimiento de vigilancia epidemiológica.

Programa de prevención en Riesgo Biomecánico:

Se realizarán talleres facilitados por los profesionales de fisioterapia y psicología, que permitirán mejorar la calidad de vida de los trabajadores, en especial, las relativas al cumplimiento y desarrollo de los programas de promoción de la salud y la prevención de accidentes o enfermedades profesionales, así como de aquellas comunes que puedan verse agravadas por el trabajo o por el medio en que este se desarrolla:

Se establecieron diferentes enfoques, así:

Educación Biomecánica:
Talleres: Teórico Prácticos
Cantidad: 34
Periodicidad: Semanal

Prevención de Lesiones Músculo Esqueléticas (Higiene Postural)



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
NIT. 800.252.683-3

Cantidad: 3 Talleres (1 mensual)
Periodicidad: Trimestral

Prevención de Accidentalidad (Lesiones laborales y deportivas)

Cantidad: 4 Talleres (1 mensual)

Periodicidad: semestral.

Facilitadora: Fisioterapeuta del FBS

Programa de Prevención del Riesgo Psicosocial:

Las actividades en salud mental estarán dirigidas a la población identificada dentro del programa.

Desde el FBS, el servicio de psicología dará continuidad con el apoyo de los profesionales del Fondo de Bienestar Social (psicólogo y médico).

Se establecieron diferentes enfoques, así:

Manejo de Emociones:

Talleres: Teóricos

Cantidad: 2

Periodicidad: Semestral

Crisis de Ansiedad:

Talleres: Teóricos

Cantidad: 2

Periodicidad: Semestral

Prevención de Sustancias Psicoactivas:

Talleres: Teóricos

Cantidad: 2

Periodicidad: Semestral

Programa de hábitos de vida y trabajo saludable.

Se programaron para esta vigencia los siguientes talleres.

Hábitos de Vida Saludable (énfasis en Riesgo cardiovascular)

Talleres: Teóricos

Cantidad: 2

Periodicidad: Semestral.

Diagnósticos más frecuentes de la consulta (obesidad)

Taller: Teórico

Cantidad: 1

Enfermedades Crónicas (énfasis en Hipertensión y Accidentes cerebro vasculares):

Taller: Teórico

Cantidad: 1

Envejecimiento y Salud Músculo Esquelético: (medicina bioenergética)

Talleres: Teóricos

Cantidad: 2

Periodicidad: Semestral

Semana de la Salud

Se propone desarrollar los siguientes temas:

Taller Relajación Guiada

Taller Teórico práctico

Cantidad:10

Facilitados por Medico Alternativo - psicólogo

Taller Manejo de Perdidas

Taller Teórico

Cantidad: 3

Facilitados: Psicóloga

Taller “Como manejar sus citas de salud y Bienestar” sugieren feria de servicios de salud.

2- CULTURA, RECREACIÓN, Y DEPORTE

Cultura.

Apoyo para la conformación de grupos artísticos que representen a la Entidad en diferentes encuentros.

Grupos Musicales y Grupo de Danzas Nivel Central

La Contraloría General de la Republica cuenta con grupos culturales representativos, musico-vocal y de danzas, que han logrado la representación y el reconocimiento dentro de la Entidad; es por ello que, a partir de la convocatoria realizada, se llevarán a cabo clases de técnica vocal o en danza virtuales que permita que los participantes mejoren su condición propia del talento.

Recreación

Se encuentran las actividades para los funcionarios y su grupo familiar que generen entretenimiento, diversión o distracción.

Actividades Ecológicas

Estas actividades proporcionan herramientas adecuadas a los funcionarios interesados crear conciencia, conocimiento frente al medio ambiente. También fomenta actitudes y aptitudes acerca del planeta y su conservación. Se realizarán dos (2) actividades con este enfoque para beneficiar a funcionarios y familiares en el Nivel Central y en la Gerencias de acuerdo a lo convenido en el requerimiento de cada una.



FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
NIT. 800.252.683-3

Vacaciones Recreativas

Actividad dirigida para los hijos de los funcionarios de la CGR del Nivel Central y FBS con edades entre los 5 y 16 años. Estas actividades buscan disminuir la conectividad de los menores al computador y llevarlos a otros espacios lúdicos diferentes a los cotidianos de su escolaridad dentro de su misma casa en caso de ser virtuales, así como generar independencia de sus padres quienes laboran en su mayoría desde su hogar. El suministro de los materiales a cada hogar permitirá el desarrollo de las actividades sin preocupación alguna por parte de los servidores en caso de realizarse de manera virtual.

En el Nivel Central Se realizarán dos (2) temporada(s) de vacaciones recreativas una por semestre, cada una con la participación de 150 menores. La primera temporada se desarrollará con actividades sin salir de casa. La segunda está sujeta a la situación de salud pública.

En las gerencias se programarán de acuerdo a lo establecido con el Gerente Departamental.

Actividad de Integración

Se realizará en el mes de diciembre y se dirigirá a toda la planta de personal de la CGR de nivel central y FBS, su propósito es fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los funcionarios; como parte de la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales, relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Agenda de la Niñez

Brindar un espacio de esparcimiento, recreación, cultura e integración para los hijos de los funcionarios de Nivel Central de la CGR y del Fondo de Bienestar, menores de 13 años. Se realizarán tres (3) actividades, programadas en los meses de abril, octubre y diciembre.

En las gerencias se definirá el número de actividades a realizar de acuerdo al presupuesto asignado.

Concurso Decoración Navideña en nuestra Sede Nivel Central

Con el propósito de fomentar el buen ambiente laboral, trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en torno de esta época decembrina, se realizará un concurso de la Oficina mejor decorada. **Esta actividad está sujeta al regreso a las oficinas.**

Cursos y Talleres lúdicos

Tiene como objetivo generar espacios que contribuyan al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes, cocina y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado. En el Nivel Central se llevarán a cabo dos (2).

En las gerencias se definirá el número de actividades a realizar de acuerdo al presupuesto asignado.

Deportivo

Es necesario que se fomente el *deporte*, por tanto, se debe realizar como mínimo una actividad deportiva como: conformación de selecciones, torneos relámpago, torneos internos, juegos de mesa, etc., actividades de preparación teniendo en cuenta que para el próximo año se tiene previsto realizar los Juegos Nacionales. así como carreras atléticas en la misma modalidad.

Entrenamientos Deportivos Nivel Central:

Con el fin de contrarrestar el sedentarismo de los funcionarios, se implementarán prácticas deportivas virtuales como yoga, aeróbicos, entrenamiento funcional.

Es importante mencionar que estas prácticas deportivas virtuales pueden disminuir el riesgo de lesiones, teniendo en cuenta que al ser dirigidas permiten un control por parte del entrenador.

Acondicionamiento Físico Hijos de Funcionarios Nivel Central:

Son prácticas para la enseñanza de deportes dirigida a los hijos de funcionarios, cuyo objetivo es el desarrollo motriz, cognitivo y social de los menores buscando la incorporación a la práctica del deporte de manera progresiva. El FBS realizará convocatorias para la participación de las estas.

Estas clases contribuyen a que los menores tengan un estilo de vida activo y saludable mediante disciplina y diferentes niveles de intensidad de acuerdo a la edad.

Se dictarán ciclos bimestrales de manera virtual hasta para 200 conexiones. Cada ciclo está comprendido por 8 sesiones los fines de semana.

En algunas gerencias se programarán para los funcionarios, de acuerdo al presupuesto e interés de los funcionarios.

Carreras Atléticas

Tienen como objetivo inscribir a los funcionarios deportistas para que puedan participar en las diferentes carreras atléticas, como son de 5, 10, 12 o 21 kilómetros. Se realizarán tres (3) en la presente vigencia.

3-EVENTOS INSTITUCIONALES O FECHAS ESPECIALES

En este eje se realizarán actividades como: Día del Género, Día de la secretaria, Día de la Familia, Actividad Cultural 97 años CGR, Apoyo Programa de Incentivos y Estímulos de la CGR, Día del Conductor, Novena de Navidad para Hijos de Funcionarios

Día de la Familia Nivel Central

En cumplimiento de la ley 1857 de 2018, se realizará el reconocimiento al “DIA DE LA FAMILIA”; con el propósito de fomentar la integración, el respeto, la tolerancia y las

relaciones intrafamiliares, por lo cual se programarán dos actividades en la vigencia. Se realizarán según el grupo objetivo, es decir, para familias del Nivel Central y la CGR con hijos menores de 12 años de edad y para familias con hijos mayores a 13 años cumplidos. Estos eventos virtuales, permiten que todos los que conviven con el funcionario puedan disfrutarlas en una misma conexión.

Actividad Cultural 98 años CGR Nivel Central

Con motivo de los 98 años de la Contraloría General de la República se programará en el Nivel Central una actividad cultural como reconocimiento a la labor desarrollada por la Contraloría General de la República. **En las gerencias se programará la actividad a realizar de acuerdo a lo convenido con el Gerente Departamental.**

Apoyo Programa de Incentivos y Estímulos de la CGR

Mediante la Resolución Orgánica N° 5540 del 12 de diciembre de 2003 el señor Contralor institucionalizó un reconocimiento y exaltación a los funcionarios del Ente de Control que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad por un número de terminado de años. Posteriormente, profirió la Resolución Orgánica N°5595 del 28 de junio de 2004, la cual adoptó el mencionado programa, creó el Comité de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, de los diferentes premios y la manera de acceder a ellos. Por lo anterior se acordó asignar el presupuesto suficiente para atender y ejecutar los planes y proyectos de estímulos e incentivos para los funcionarios de la CGR a partir de la vigencia 2004.

El Fondo de Bienestar Social apoya la organización de este programa en cuanto a la adquisición de bonos y logística según los requerimientos de la Gerencia del Talento Humano de la CGR y el presupuesto asignado para el FBS.

Reconocimiento Fechas Especiales

La realización de estas actividades tiene como fin reconocer la labor que realizan los funcionarios diariamente, favoreciendo ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana convivencia y de compromiso organizacional, a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Día de la Secretaria y del Conductor.

Por otra parte, se desarrollará el “Día del Género” con el cual se busca crear un espacio para la reflexión sobre la construcción de una sociedad donde prime el respeto y la equidad, garantizando una relación más equitativa entre ambos sexos.

Novena de Navidad para Hijos de Funcionarios

Como motivo de finalización de año y la época navideña que representa unión familiar, se llevará a cabo una novena para para los funcionarios del Nivel Central y sus hijos menores de edad.

En las gerencias se estudiará la viabilidad de la realización de la actividad dependiendo del presupuesto.

4-PROGRAMAS ESPECIALES

Preparación para la Jubilación a Nivel Nacional:

Harán parte de este programa los funcionarios que se encuentren a tres años de pensión, según listado suministrado por la Contraloría General de la República. En el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se abarcarán los siguientes temas de manera virtual:

- Aspectos legales de la jubilación
- Aspectos psicosociales
- Aspectos ocupacionales
- Aspectos financieros

Tejiendo Redes a Nivel Nacional

Tiene como objetivo contribuir con el bienestar de aquellos núcleos familiares de funcionarios con hijos en situación de discapacidad cognitiva a través de capacitaciones y talleres de formación familiar que fortalezcan sus competencias.

El Programa se ejecutará con la población será definida a partir de los funcionarios aceptados en el “Programa para Empleados de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República con hijos en situación de discapacidad y capacidades excepcionales”.

A partir de la fecha, se realizarán talleres virtuales con temas que fueron el resultado de una encuesta de necesidades que diligenció esta población.

Los cuatro (4) talleres virtuales a realizar, permitirán la conexión de todas las familias a Nivel Nacional. Estos son dirigidos por un aliado estratégico experto en temas relacionados con “Discapacidad”, lo cual garantizará que se brinden herramientas para los hijos y su entorno familiar (padres, hermanos y cuidadores) enfocadas a la construcción de su vida.

Programa para Empleados de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República con hijos en situación de discapacidad y capacidades excepcionales – Nivel Nacional

Este programa ha contribuido desde el año 2003 por medio de un apoyo económico en terapias y educación a mejorar a la calidad de vida de los hijos de los funcionarios que se encuentran en condiciones de discapacidad física o cognitiva. Se realiza el apoyo conforme a lo establecido en el Acuerdo que lo reglamenta.

Expohabilidades – Emprende Familia 2021

El objetivo de esta actividad es que a las familias emprendedoras de la CGR del Nivel Central desconcentrado y del FBS, participen en la segunda feria virtual EMPRENDE FAMILIA EXPOHABILIDADES 2021, en la cual darán a conocer sus emprendimientos, y así darles la oportunidad de presentarlos para el servicio de todos los funcionarios, sirviendo

de medio para que las familias generen recursos adicionales que favorecen el desarrollo económico del grupo familiar.

Aprovechando la virtualidad y que esa actividad no requiere inversión de recurso económico, se pueden vincular funcionarios de todo el territorio nacional.

Programa de Apoyos Educativos Escolares – Gerencias Departamentales

El Fondo de Bienestar Social brinda un apoyo educativo económico de 10 meses, para los funcionarios provisionales y de libre nombramiento con más de 10 años de servicio y de carrera administrativa de las Gerencias Departamentales Colegiadas, que tienen a sus hijos cursando grados de preescolar a media vocacional. Este beneficio se gira directamente a las Instituciones Educativas.

Programa de Apoyo Educativos Universitarios a Nivel Nacional

El Apoyo universitario está dirigido a los hijos de los funcionarios provisionales y de libre nombramiento con más de 10 años de servicio y de carrera administrativa, que estén cursando estudios de pregrado, previo cumplimiento a los requerimientos establecidos en el Acuerdo que lo reglamente.

Préstamo de Aparatos Ortopédicos

A través de este servicio los funcionarios de la CGR, el FBS y sus familiares han podido acceder a: silla de ruedas, muletas, bastones, caminadores entre otros; elementos que no son contemplados dentro de los servicios prestados por las EPS.

El Fondo de Bienestar preocupado por el Bienestar de los funcionarios y sus familias como resultado de las observaciones y sugerencias de los asistentes a las actividades podrá incorporar al plan de bienestar, otras actividades siempre y cuando se puedan cubrir con el presupuesto asignado.

Programa de Seguros Póliza de Vida Grupo

En diciembre de 2020 se constituyó la póliza de vida, que ampara funcionarios de la CGR en caso de fallecimiento, enfermedad grave, incapacidad total o permanente, renta por hospitalización en caso de accidente. La póliza tiene un cubrimiento a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del 3 de diciembre de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del 07 de mayo de 2022.

Indicadores del Plan de Bienestar

Se deben reportar por parte del Nivel Central y las Gerencias cuatrimestralmente los siguientes indicadores:



INDICADOR	CALCULO	ORIGEN DE LOS DATOS
Eficacia. % cumplimiento actividades Nivel Central	Actividades realizadas Plan de Bienestar suscrito con CGR - nivel central/Actividades programadas	Plan de Bienestar Nivel Central
Eficiencia. % Personas beneficiadas por actividades Nivel Central	No. Personas beneficiadas en actividades de bienestar Nivel Central / No. Beneficiarios programados	Informes cuatrimestrales de la Dirección de Desarrollo
Presupuesto. % de ejecución del presupuesto	Presupuesto ejecutado Nivel Central /Presupuesto asignado NC *100	Informes cuatrimestrales de la Dirección de Desarrollo
Eficacia. % Ejecución Plan bienestar Gerencias	Actividades ejecutadas plan bienestar gerencias/actividades programadas plan bienestar gerencias	Plan de bienestar gerencias colegiadas
Eficiencia. % Personas beneficiadas por actividades Gerencias	No. Personas beneficiadas en actividades de bienestar Gerencias/ No. Beneficiarios programados	Informes cuatrimestrales de la Dirección de Desarrollo
Presupuesto. % de ejecución del presupuesto	Presupuesto ejecutado Gerencias Departamentales /Presupuesto asignado GD *100	Reporte de las Gerencias.
Eficiencia. Cobertura (en usos) de atención de pacientes	No de usos del periodo/No de usos esperados en el periodo	Citas- Planillas de atención cuatrimestrales

El presente plan fue socializado por la Directora de Desarrollo y Bienestar social en la Junta Directiva celebrada el 26 de marzo de 2021 y fue aprobado por todos los miembros.

LUISA FERNANDA MORALES NORIEGA
Gerente de Talento Humano
Contraloría General de la República

ANA MARIA ESTRADA URIBE
Gerente
Fondo de Bienestar de la CGR

Revisó: Claudia Patricia Reyes Alarcón – Directora de Desarrollo y Bienestar
Elaboró: Luisa Fernanda Hernández León – Profesional Especializado 19