

DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR

PLAN DE BIENESTAR

**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
VIGENCIA 2022**

JUNIO 08 DE 2022

1. 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 que 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 Republica, 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 dos de los ejes estratégicos que aplican a nuestra entidad, de acuerdo a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública: Equilibrio psicosocial y Salud Mental.

Como lo menciona en el Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” expedido por el Departamento Administrativo de la Función

Pública, el Plan de Bienestar de las entidades debe contener programas y actividades que: *"que incentiven el bienestar y la productividad de los servidores públicos, de modo*

que se impacte en la eficiencia y la gestión y se beneficie a los servidores en términos de ahorro de tiempo en el desplazamiento y, en general, se les posibilite una mejor calidad de vida.", primicia con la cual el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se siente plenamente identificado.

En consecuencia, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República mantiene su interés en desarrollar servicios, programas y actividades que generen bienestar, integración con responsabilidad, por lo cual el presente plan de bienestar, las ejecutará bajo la modalidad presencial o virtual, según el tipo de actividad y así responder también, a las expectativas de los funcionarios que respondieron a la encuesta de necesidades del Plan de Bienestar 2022.

2. 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 490 del 7 de diciembre de 2021, "Por medio del cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus CO VID-19 para el mantenimiento del orden público en la ciudad de Bogotá D. C., la reactivación económica segura y se dictan otras disposiciones"

Decreto 1615 del 30 de noviembre de 2021, "Por la cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID-19, y el mantenimiento del orden público"

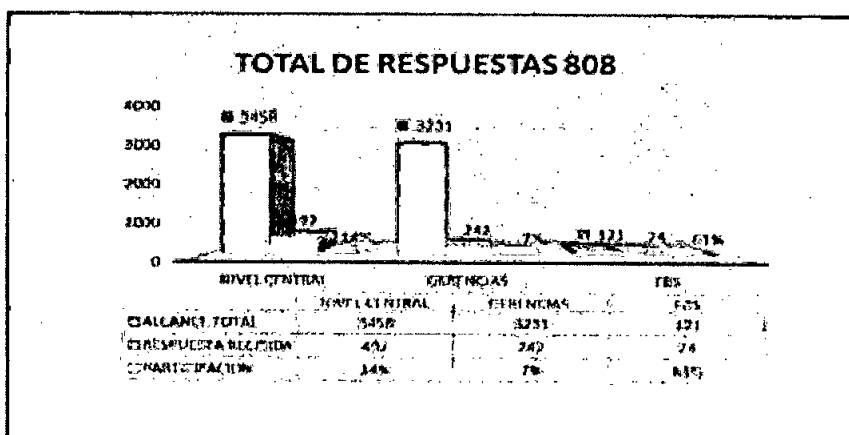
Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022" expedido por el Departamento Administrativo de la Función

Partiendo de lo anterior El Fondo de Bienestar de la Contraloria General de la Republica 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 genera 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.

A continuación, se muestran los resultados de las personas que diligenciaron la encuesta en el nivel central y en las gerencias departamentales.



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.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

El Plan de Bienestar dirigido a los servidores y su núcleo familiar, es una herramienta que propende contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, por medio de un equilibrio en sus aspectos personales, familiares y laborales, los cuales se pueden ver manifestados en el compromiso con la entidad.

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.

3.2. Objetivos Estratégicos

- Implementar estrategias de carácter virtual y presencial, intencionadas a desarrollar acciones de promoción y prevención para la salud física y mental de los servidores públicos.
- Mejorar el uso de las buenas prácticas laborales en el contexto de la Contraloría General de la República, encaminadas a mejorar el ambiente personal y familiar de los servidores públicos.
- Diseñar programas y actividades para los servidores públicos con el propósito de equilibrar la vida laboral y familiar
- Contribuir al proceso de transformación digital de la plataforma actual con la implementación de acciones de bienestar laboral.

4. EJES ESTRATÉGICOS

4.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Según lo establecido en el documento Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022" expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral."*

En consecuencia, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República establece sus programas y actividades de la siguiente manera:

4.1.1. Factores Psicosociales

4.1.1.1. Eventos deportivos y recreativos

A. Deportes

Es necesario que se fomente el *deporte*, por tanto, se debe realizarán las siguientes actividades deportivas:

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.

Seleccionados Deportivos

Se conformarán seleccionados de fútbol masculino, tenis de mesa mixto, tenis de campo mixto, baloncesto masculino y femenino, voleibol mixto, microfútbol masculino y femenino, softbol masculino y femenino, atletismo mixto. Estas selecciones representarán a la entidad en diferentes eventos, previos entrenamientos.

Campeonatos Inter empresas

Tienen como objetivo propiciar espacios de integración de nuestros funcionarios con empleados de otras entidades.

Punto de vida Saludable (Gimnasio)

Para la vigencia 2022, se continuará con el servicio del Gimnasio, habilitado en dos jornadas, de lunes a viernes, contribuyendo con la salud física y mental de los funcionarios.

Se ofertarán clases grupales, guiadas por un profesional deportivo.

Juegos Internos de Nivel Central

Los Juegos se encuentran institucionalizados para realizarse cada dos (2) años y su objetivo es propiciar un encuentro deportivo que congrege a los funcionarios de la Contraloría General de la República del nivel central y Fondo de Bienestar Social, para

fomentar el deporte y elevar el nivel de competencia.

Por lo anterior tiene planeado desarrollar los XII Juegos Internos de Nivel Central 2022, y así de seleccionar la representación de esta delegación para los próximos Juegos Nacionales y Muestras Culturales del año 2023.

B. 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 cuatro (4) 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

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.

YKM

Y

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.

4.1.1.2. Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

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.

4.1.1.3. Capacitaciones en artes y/o artesanías (capacitación no formal, Expo habilidades.)

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.

4.1.1.4. Concurso "Los Servidores Públicos Tienen Talento"

4.1.2. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

4.1.2.1. Día de la familia

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.

4.1.2.2. Día de la Niñez y la recreación

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.

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 definirá el número de actividades a realizar de acuerdo al presupuesto asignado.



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

4.1.3. Calidad de Vida Laboral

4.1.3.1. Día Nacional del Servidor Público.

4.1.3.2. Día del género

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.

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

4.1.3.3. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

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.

4.1.3.4. Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional

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

4.1.3.5. Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

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.

4.1.3.6. Programas especiales que mejoran la calidad de vida del servidor y su núcleo familiar:

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".

En cada vigencia se realizarán talleres 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.

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.

Programa Asesoría de Tareas Aprendiendo con La Nana

Este programa busca Facilitar a los hijos de los funcionarios de la Contraloría General de la República del Nivel Central y el Fondo de Bienestar Social de la CGR un espacio formal de acompañamiento y asesoría para la realización de las tareas escolares en las horas de la tarde, desarrollando actividades innovadoras en las temporadas de vacaciones a mitad de año, receso escolar y fin de año.

Programa Centro de Cuidado Infantil La Nana

A través de este programa generamos un espacio para el enriquecimiento y exploración del desarrollo integral a partir de la estimulación oportuna de los hijos de los servidores públicos de la Contraloría General de la República del Nivel Central y del Fondo de Bienestar Social de la CGR desde los cuatro (4) meses hasta los tres (3) años de edad.

Sala Amiga de La Familia Lactante

Para la vigencia 2019, el Fondo de Bienestar pondrá a disposición de las madres lactantes la sala amiga de la familia lactante de la CGR y FBS, cuyo objetivo es la promoción, protección y apoyo a la lactancia materna, garantizando los derechos de nuestras funcionarias a practicar la lactancia materna y a la vez, garantizando el derecho de los niños y niñas a una alimentación saludable como lo es la leche de su propia mamá.

Alianzas Estratégicas

El Fondo de Bienestar viene implementando ya hace 3 años, alianzas estratégicas con diversos proveedores del sector de: salud, educativo, financiero, gimnasios, entretenimiento, exequiales, cultura y alimentos entre otros; el objetivo es brindar un valor diferencial económico en la adquisición de sus productos, permitiendo mejores beneficios dentro del portafolio de bienestar a los funcionarios y sus familias de la CGR y FBS.

Ferias de servicios

Por medio de estas ferias de servicios, el objetivo es promover y dar a conocer diversos servicios y productos en las líneas de: vivienda, turismo, educación, alimentos, entre otras; con el fin de lograr que los funcionarios accedan de forma fácil y cercana a mayores

WM

41

beneficios que fortalecen el bienestar de los funcionarios y su grupo familiar de la CGR y FBS.

4.2. EJE SALUD MENTAL

En el documento Programa Nacional de Bienestar: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022" expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, *"Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros"*

Dicho lo anterior, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, implementará programas, actividades y servicios desde el Centro Médico, encaminados a cubrir este eje en la calidad de vida de los servidores.

4.2.1. Higiene Mental

4.2.1.1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Sala de manejo integral de Salud

Tiene como objetivo suministrar herramientas para mejorar la salud física y mental a través de técnicas alternativas con las cuales se aborda a la persona desde una visión holística para el manejo de las alteraciones de la salud. El programa se prestará a través de un profesional en fisioterapia con conocimiento en técnicas alternativas como reflexoterapia, aromaterapia entre otras.

4.2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y Efectos Pos Pandemia

4.2.2.1. Prevención del sedentarismo

4.2.2.2. Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento

4.2.2.3. Orientación profesional virtual (psicología y medicina)

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


LUISA FERNANDA MORALES
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: José Alfredo Triana. Contratista Dirección Desarrollo y Bienestar Social
Luisa Fernanda Hernández León – Profesional Especializado 21