

DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL
PLAN DE BIENESTAR DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
VIGENCIA 2024

Marzo de 2024

1. INTRODUCCIÓN

Cumpliendo con la misión del FBSCGR y con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se presenta el Plan de Bienestar de la Contraloría General de la República para la vigencia 2024, respondiendo a dos (2) de los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar y el diagnóstico de necesidades y expectativas realizado a los servidores durante el mes de enero de 2024, el cual está estructurado en el eje de Equilibrio Psicosocial y Salud Mental.

De conformidad con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar expedido por el Departamento Administrativo de la función Pública 2023 - 2026 – DAFT- el Plan de Bienestar de las entidades establece como objetivo principal: *“Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.”*.

El FBSCGR continúa con su interés de desarrollar servicios, programas y actividades que generen bienestar e integración con responsabilidad, por lo cual 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 de bienestar realizada en el mes de enero de 2024.

La formulación del Plan de Bienestar deberá acogerse a los lineamientos establecidos por la Dirección de Desarrollo y Bienestar del Fondo de Bienestar Social de la CGR en coordinación con la Gerencia del Talento Humano de la Contraloría General de la República.

Con el propósito de contribuir al desarrollo del Plan estratégico de la Contraloría General de la República 2012– 2026, como se pretende en su Objetivo Estratégico 1: *“Construir confianza y credibilidad a través de servidores públicos motivados, competentes, y altamente especializados, soportados en una cultura de autocontrol, con apropiación de nuevas tecnologías y modalidades de trabajo que propicien su bienestar”* Estrategia 1.1 *“Implementar el modelo de gestión del talento humano por competencias para la Contraloría General de la República”*, Producto 1.1.8 *“Programa de bienestar integral. (Programa de estímulos e incentivos, programa de SST, programa de convivencia y promoción de entornos saludables, seguimiento plan de bienestar, clima y cultura organizacional)”*; el Fondo de Bienestar, realizará acciones que buscan, entre otros, posicionar los servicios misionales, 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, bajo la premisa de calidad y

oportunidad; en sinergia con los objetivos estratégicos del Fondo de Bienestar Social “1: *Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de calidad y oportunidad*”. Estrategia 1.1 “*Brindar servicios de bienestar oportunos, que contribuyan en la calidad de vida de los usuarios y sus familias, el desarrollo laboral y personal de los funcionarios de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la CGR*”, Producto 1.1.4 *Estrategias anuales para la elaboración y ejecución eficaz de los planes de bienestar*. Producto 1.1.5. *Cobertura del servicio educativo del colegio del fondo de Bienestar social de la CGR incrementada*. Estrategia 1.3. *Promover los servicios de la entidad*. Producto 1.3.1. *Campaña anual de promoción y socialización de la marca Fondo de Bienestar Social de la CGR, a través de sus servicios, dirigida a clientes internos y externos*.

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.

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”.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37: establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con las misión y visión institucional”.

En su artículo 19, el ya mencionado Decreto establece que las entidades públicas regidas por las disposiciones contenidas en él están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos. Además, en su artículo 20, se determina que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

En el mismo sentido, el artículo 26 del citado Decreto Ley 1567 de 1998, prevé que los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- I. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y
- II. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, los cuales se estructurarán a través de planes de incentivos. Respecto de estos, el artículo 30 del citado Decreto establece que podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. De igual forma, dispone que tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades

que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. *(Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005).*

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Resolución Organizacional 0852 del 29 de diciembre de 2023 expedida por la Contraloría General de la República, “por medio de la cual se adopta el Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales en la Contraloría General de la República”

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Brindar servicios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con calidad y oportunidad a través de actividades que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, mediante el equilibrio en sus roles personales, familiares y laborales, permitiendo la integración familiar y el sentido de pertenencia de los servidores(as) con la Entidad.

3.2. Objetivos Específicos

- 3.2.1. Integrar las acciones orientadas a fortalecer la dimensión personal de los funcionarios de la CGR
- 3.2.2. Realizar actividades de bienestar, con calidad y oportunidad que permitan la satisfacción de las necesidades de los funcionarios de la CGR, para el desarrollo personal y profesional.
- 3.2.3. Promover acciones orientadas en mantener la salud mental de los funcionarios de la CGR y sus familias.
- 3.2.4. Fomentar la actividad física, orientadas a promover la salud, y prevenir la enfermedad.

4. METODOLOGÍA

De acuerdo con el análisis de las necesidades de bienestar resultante de la “Encuesta de necesidades de Bienestar para la vigencia 2024”, aplicada entre otra información de referencia, se estructura el Plan de Bienestar bajo los ejes fundamentales: “Equilibrio Psicosocial” y “Salud Mental”, enmarcados en los lineamientos emitidos por el DAFP.

- 4.1. 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 el caso de salud, se realizarán las actividades de promoción de la salud, educación y prevención de la enfermedad, de acuerdo con las solicitudes expresas del grupo de seguridad y salud en el trabajo de la CGR, de acuerdo con el perfil de morbilidad del Programa de Salud Centro Médico del FBS de la vigencia 2023 y para continuar con el cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones"

- 4.2. Recursos: De acuerdo con el presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el trabajo mancomunado con las Cajas de Compensación Familiar y otros recursos gestionados a través de la Dirección de Desarrollo y Bienestar.
- 4.3. Diseño de actividades: se realizan en cuanto al objetivos de los programas y la retroalimentación de los funcionarios en ocasiones anteriores, que son utilizadas como un indicador de calidad en nuestro proceso de mejoramiento continuo.
- 4.4. Cobertura: Las áreas del Programa de Bienestar cubren a los funcionarios y grupo familiar afiliado a la caja de Compensación familiar.
- 4.5. Evaluación y seguimiento: A través de la aplicación de encuestas se busca conocer el grado de satisfacción del desarrollo de la actividad realizada, información necesaria para entender las necesidades y expectativas, mejorando así cada producto.

5. EJES ESTRATÉGICOS

El Fondo de Bienestar Social a través del rubro de transferencias, servicios médicos, recreativos, culturales y deportivos, asigna un presupuesto a cada Gerencia Departamental Colegiada, con el fin de desarrollar actividades de recreación, cultura, deportes y salud, dirigidas a los funcionarios de cada una de estas y coordinadas por los Comités de Bienestar. Aplica lo anterior para el Nivel Central.

Durante la vigencia 2024 el FBSCGR continuará con el respectivo acompañamiento permanente a cada una de las Gerencias Departamentales para la elaboración y ejecución de los planes de bienestar.

De otra parte, igualmente con cargo a los recursos del rubro de transferencias, servicios médicos, recreativos, culturales y deportivos, desde la Dirección de Desarrollo y Bienestar Social y con el objeto de ejecutar nuestro Plan de Bienestar 2024, se programarán actividades culturales, deportivas, de salud y de integración en las Gerencias Departamentales Colegiadas.

5.1. *Eje Equilibrio Psicosocial*

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría establece sus programas y actividades de la siguiente manera:

5.1.1. Factores Psicosociales

5.1.1.1. Eventos deportivos y recreativos

5.1.1.1.1. 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 dos (2) 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 Interempresas:

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

- Punto de vida Saludable

Para la vigencia 2024, 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 ofertan clases grupales, guiadas por un profesional deportivo.

En el marco de este programa, se realizarán pausas activas presenciales a los servidores del Nivel Central en sus puestos de trabajo y de manera virtual a las Gerencias Departamentales según requerimiento de la CGR.

- Juegos Internos del 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 en la presente vigencia se desarrollarán XIII Juegos Internos de Nivel Central 2024, y así de seleccionar la representación de esta delegación para los próximos Juegos Nacionales y Muestras Culturales del año 2025.

5.1.1.1.2. 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.

- 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 llevarlos a espacios lúdicos diferentes a los cotidianos de su escolaridad, así como generar independencia de sus padres.

En el Nivel Central Se realizarán dos (2) temporada(s) de vacaciones recreativas una por semestre, cada una con la participación de mínimo 150 menores.

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

- Actividad de Integración

Actividad Cierre de Vigencia Funcionarios 2024. Se realizará en el mes de diciembre y se dirigirá a toda la planta de personal de la CGR de nivel central, su propósito es generar bienestar en cada uno, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad en términos de relaciones interpersonales

5.1.1.2. Eventos artísticos y culturales

- Grupos Musicales y Grupo de Danzas Nivel Central

La Contraloría General de la República cuenta con grupos culturales representativos, músico-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.

- Obra de Teatro

Dirigida a los servidores del nivel central y un acompañante por cada uno, una función de teatro en la que se promueva la cultura.

5.1.2. Eje Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

5.1.2.1. 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.

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

5.1.3. Calidad de Vida Laboral

5.1.3.1. Día Nacional del Servidor Público.

Esta actividad se programa en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: *“Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.”*

5.1.3.2. Día de la Inclusión y la No Discriminación

Por otra parte, se desarrollará el “Día de la Inclusión y la No Discriminación”, con el fin de promover el respeto por los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, edad, raza, orientación sexual, religión o discapacidad.

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

5.1.3.3. 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.

5.1.3.4. 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 reportados por la Gerencia del Talento Humano de la Contraloría General de la República y que no hayan participado del programa ni los servidores convocados y que no aceptaron en la vigencia 2023. En el desarrollo del Programa de Preparación para la Jubilación, se abarcarán los siguientes temas:

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

5.1.3.5. 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 lavigencia 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.

5.1.3.6. 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.

Se llevarán a cabo mínimo cuatro (4) talleres en modalidad presencial y virtual, permitiendo la participación 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. Se realizarán dos convocatorias en la vigencia, en donde el servidor podrá postular a su hijo en una.

- Programa Educación Formal:

Colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República: En este sentido, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la Contraloría General de la República y propender por un equilibrio entre su vida laboral y familiar se cuenta con un programa de educación formal, desarrollado a través del Colegio para los hijos de empleados de la Contraloría, que busca apoyar al trabajador y su familia garantizando el cuidado de su activo más importante: sus hijos y sus familiares.

Este programa además de ofrecer cobertura a hijos, nietos, sobrinos y primos de los trabajadores, con un modelo educativo encaminado a una educación integral decalidad y de alto impacto en el proyecto de vida, brinda un apoyo educativo de carácter económico para los funcionarios.

En el marco de este proyecto educativo, se plantean a lo largo del año escolar, una serie de actividades que propician el fortalecimiento de los procesos de formación e integración familiar, así:

- ✓ Actividades de convivencia ciudadana y gobierno escolar.
- ✓ Talleres psicoorientación: manejo de las emociones, conflictos y orientación vocacional.
- ✓ Talleres de trabajo social: afectividad, género y plan padrino.
- ✓ Actividades culturales: día del idioma, salida teatro, feria del libro, visita bibliotecas.
- ✓ Reconocimiento al trabajador: afrocolombianidad y convivencia escolar.
- ✓ Día de la familia, semana cultural.
- ✓ Convivencias.
- ✓ Reconocimiento a la Paz.
- ✓ Homenaje a la niñez y a la juventud.
- ✓ Encuentros culturales.
- ✓ Encuentro familiar navideño.

- Préstamo de Aparatos Ortopédicos:

A través de este servicio los funcionarios de la CGR, el FBS y sus familiares continuarán accediendo a dispositivos ortopédicos para asistir la movilidad (bastones, sillas de ruedas, muletas y caminadores) que les ayudan a caminar o a moverse de unlogar a otro si tiene una discapacidad o una lesión y a reducir el riesgo de sufrir más lesiones al brindar soporte y estabilidad al sistema músculo-esquelético.

- 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

El Fondo de Bienestar continúa con el programa, 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 realiza alianzas estratégicas con diversos proveedores del sector de: salud, educativo, financiero, gimnasios, entretenimiento, exequiales, cultura, 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 dará 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 beneficios que fortalecen el bienestar de los funcionarios su grupo familiar de la CGR y FBS.

5.2. Eje Salud Mental

En referencia al documento Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLE” 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

5.2.1. Higiene Mental

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

- Sala de manejo integral de Salud

Se continuará la prestación del servicio en la sala de Manejo Integral de la Salud, con la asistencia semanal de la Fisioterapeuta del Grupo Centro Médico y Atención Integral en Salud, para que, a través de la educación en técnicas alternativas como respiración consciente, mindfulness, reflexología podal y manual, entre otras, lograr disminuir el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan los funcionarios de la CGR para mantener su productividad.

- Higiene mental o Psicológica

En reunión de planeación de actividades a desarrollar durante la Vigencia en sinergia con el grupo de seguridad y salud en el trabajo de la CGR se determinó el desarrollo de sensibilizaciones como actividad de apoyo a la prevención y control del riesgo psicosocial.

Igualmente, la continuidad en el cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" para desarrollar los temas así:

- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Expresar sin herir a los demás
- ✓ Tolerancia a la frustración
- ✓ Control de la Impulsividad (técnicas)
- ✓ Estrategias de afrontamiento para el estrés (nivel cognitivo)
- ✓ Cómo luchar contra los prejuicios y estereotipos
- ✓ Como controlar obsesiones
- ✓ Separación de pareja
- ✓ Manejo del duelo
- ✓ Psicopatía

- Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Con el fin de contribuir a mejorar el bienestar y calidad de vida se desarrollarán sensibilizaciones de apoyo a la prevención de riesgo cardiovascular, tamizajes de cáncer de cuello uterino, "Campaña Salud Mujer" y como una estrategia de detección temprana del cáncer de próstata en hombres mayores de 40 años, "Campaña Salud del Hombre", adicionalmente sensibilizaciones para educación en hábitos de vida saludable, prevención y accidentalidad, esta última, con énfasis en continuidad y cierre

de tratamientos para garantizar seguimiento y control de la morbilidad por parte del servicio de fisioterapia.

5.2.1.2. Orientación profesional virtual (psicológica) como una estrategia adicional de promoción de la salud, para los funcionarios del nivel desconcentrado y los beneficiarios que tengan su lugar de residencia fuera de Bogotá.

6. INDICADORES

INDICADOR	CÁLCULO	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 semestrales 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 semestrales de la Dirección de Desarrollo
Eficiencia. % cumplimiento actividades Nivel Central y desconcentrado	No. De sensibilizaciones en salud realizadas / No de sensibilizaciones programadas en el período	Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo. Listado de asistencia a las sensibilizaciones.
Eficiencia. % cumplimiento actividades Nivel Central y desconcentrado	No de actividades del Colegio realizadas / No de actividades del Colegio programadas en el periodo.	Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo


ELIZABETH MONSALVE AVENDAÑO
Gerente de Talento Humano
Contraloría General de la República


CARLOS OSCAR VERGARA RODRÍGUEZ
Gerente
Fondo de Bienestar de la CGR

Aprobó: Diana Carolina Molina Carvajal. Directora Desarrollo y Bienestar Social.
Revisó: Loreley Rivera Clavijo. Subdirectora de Desarrollo y Emprendimiento
Revisó: Dalmiro Enrique Calao Barón. Subdirector Bienestar y Calidad de Vida
Proyectó: Luisa Fernanda Hernández León. Coordinadora Grupo Bienestar
Proyectó: Rosario Araujo Guzmán. Coordinadora Grupo Centro Médico
Proyectó: Karol Viviana Silva Cadena. Coordinadora Grupo Seguimiento Gerencias Departamentales