

DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL
PLAN DE BIENESTAR DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
VIGENCIA 2025

Febrero de 2025

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 2025, 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 del 25 noviembre del 2024 hasta el 30 de enero del 2025, 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 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 de bienestar realizada en el mes de enero de 2025.

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 2022– 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".

Programa Nacional de Bienestar Social "Servidores saludables, entidades sostenibles" 2023-2026" del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.

Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

Ley No. 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 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".

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.

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" (Artículos 19 y 26)

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.

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

La metodología utilizada para la aplicación de la encuesta consistió en la divulgación de un formulario diseñado en Google Forms, que incluía preguntas con diversas modalidades de respuesta, tales como selección múltiple de una sola opción, selección múltiple de varias opciones y preguntas abiertas.

De acuerdo con el análisis de las necesidades de bienestar resultante de la "Encuesta de necesidades de Bienestar para la vigencia 2025", 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 integrarán en las áreas de programa de bienestar buscando la satisfacción de necesidades fundamentales en aras de alcanzar la mayor cobertura posible.

En el caso de las actividades y programas dirigidas para el Nivel Central, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, diseñó la encuesta de necesidades para la vigencia 2025, la cual se encontró abierta entre el 28 de noviembre de 2024 al 30 de enero de 2025, utilizando medios de comunicación directos e indirectos invitando a su diligenciamiento. Del 100% de los funcionarios del Nivel Central de la Contraloría General de la República, la respondió el 11%. Esta información es otro de los insumos para el diseño del presente plan.

Para el caso de salud, se realizarán las actividades de promoción de la salud, educación y prevención de la enfermedad, para dar respuesta a dos mediciones realizadas durante la vigencia 2024 en la CGR, una, correspondiente al clima organizacional y desde Seguridad y Salud en el Trabajo –SST- a través de la identificación de los factores de riesgo; temas en concordancia con el indicativo de perfil de morbilidad 2024 para el servicio de psicología 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 a los 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, la encuesta de necesidades, y los programas institucionales.
- 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 de la Contraloría General de la República cuenta con un equipo de Trabajo destinado únicamente a las Gerencias Colegiadas Departamentales, adelantando el acompañamiento y orientación con los Planes de Bienestar y el programa de Apoyos Educativos.

A través del rubro de servicios médicos, educativos, recreativos y culturales para funcionarios de la CGR (Artículo 90 y 91 de la Ley 106 de 1993), destina y asigna a cada Gerencia Colegiada Departamental determinado recurso económico, para gestionar las actividades de los planes de Bienestar en cada Vigencia.

Los planes de bienestar cuentan con actividades de acuerdo a lo establecido en la normatividad, como lo son: Cultura, Recreación, Deporte, Salud, Eventos Institucionales y Programas Especiales, actividades que se establecen en el comité de bienestar y personal de cada Gerencia Departamental.

5.1. Eje Equilibrio Psicosocial NIVEL CENTRAL

Este eje se centra en las nuevas formas de adaptación laboral y la implementación de herramientas que permitan a las servidoras y servidores públicos enfrentar los desafíos y las circunstancias que impactan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Así las cosas, 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 realizarán las siguientes actividades para tal fin:

- Carreras Atléticas Nivel Central

Tienen como objetivo inscribir a los funcionarios deportistas para que puedan participar en las diferentes carreras atléticas, como son de 10 o 12 kilómetros. Se realizarán dos (2) en la presente vigencia.

- Seleccionados Deportivos Nivel Central

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, atletismo mixto, natación. Estas selecciones representarán a la entidad en diferentes eventos, previa preparación. La continuidad de cada seleccionado depende de la asistencia a los entrenamientos.

- Campeonatos Interempresas Nivel Central:

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

- Punto de vida Saludable Nivel Central

Para la vigencia 2025, 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 que realicen el proceso de inscripción mensual.

En el marco de este programa, se realizará el apoyo en escenario y logística para la ejecución del programa Hábito del Ejercicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la CGR, dirigido principalmente a los funcionarios con riesgo cardiovascular. En ESA y pausas activas.

Como complemento al programa, realizaremos pausas activas en coordinación con las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CGR y FBS, de manera presencial o virtual. Las pausas virtuales se encuentran dirigidas a la Planta a Nivel Nacional de la CGR.

De acuerdo a los resultados de las encuestas de necesidades, se realizarán mínimo cuatro (4) clases grupales al mes, con inscripción abierta para los servidores del Nivel Central de la CGR y del FBS.

- Juegos Nacionales y Muestras Culturales

Los Juegos se encuentran institucionalizados para realizarse cada dos (2) años y su objetivo es propiciar un encuentro deportivo y cultural que une a los funcionarios de la Contraloría General de la República a Nivel Nacional y Fondo de Bienestar social, para fomentar el deporte, elevar el nivel de competencia, así como promover la identidad cultural y el folclor de las diferentes regiones de Colombia.

Para la presente vigencia, se tiene programado realizar la XIII versión, donde se pretende congrega alrededor de 1.100 funcionarios aproximadamente.

5.1.1.1.2. Recreación

Se encuentran las actividades para los funcionarios y su grupo familiar que generen entretenimiento, diversión o distracción, las cuales se enumeran a continuación.

- Actividades Ecológicas Nivel Central

Estas actividades proporcionan herramientas adecuadas a los funcionarios interesados en crear conciencia y 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 Departamentales, de acuerdo a lo convenido en el requerimiento de cada una.

- Vacaciones Recreativas Nivel Central

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) temporadas de vacaciones recreativas (una por semestre), cada una con la participación de mínimo 150 menores.

- Actividad de Integración Nivel Central

Actividad Cierre de Vigencia Funcionarios 2025. Se realizará en el mes de diciembre y se dirigirá a toda la planta de personal de la CGR de Nivel Central que realicen mediante inscripción su deseo de participar. Su propósito es generar bienestar en los servidores, logrando producir un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como 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, lo cual permita que los participantes representen a la entidad.

- Obra de Teatro Nivel Central

Esta actividad está dirigida a población interesada en la cultura. El interesado se podrá inscribir con un acompañante mayor de 14 años, es decir, esta actividad aplica también para servidores solteros, con hijos mayores, sin hijos, otros.

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

5.1.2.1. Agenda de la Niñez Nivel Central

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.

5.1.3. *Calidad de Vida Laboral*

5.1.3.1. Día Nacional del Servidor Público Nivel Central

Esta actividad se programa en cumplimiento a 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, el cual 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 sin discriminación Nivel Central

Se desarrollará el "Día de la Inclusión sin Discriminación", con el fin de promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad de género en el entorno laboral, basado en 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.

5.1.3.3. Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión Nivel Central

La realización de estas actividades tiene como fin reconocer la labor que llevan a cabo 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. Programa Preparación a la Jubilación Nivel Central

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 que hayan sido convocados y que no aceptaron en las vigencias 2023 y 2024. 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. Nivel Nacional

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 2005.

El Fondo de Bienestar Social apoya la organización de este programa en cuanto a la adquisición de bonos y logística de su entrega, 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) actividades 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.

- Póliza de Vida a Nivel Nacional:

En el entendido de que una de las actividades misionales del Fondo de Bienestar Social de la CGR es garantizar el bienestar para los funcionarios de la Contraloría General de la República, dentro de los cuales se destaca la función de elaborar y

ejecutar un programa de asistencia social, por lo cual es razonable destinar parte de sus recursos para subvencionar el pago de un seguro de vida que los ampare.

El FBS, dará la continuidad a este cubrimiento en los amparos de enfermedad grave, Incapacidad Total y Permanente, Renta Hospitalaria por accidente y vida, asegurando a los servidores activos de la planta a nivel nacional de la CGR, por medio de la contratación de una Póliza de Vida Grupo.

Para tal fin, la Gerencia del Talento Humano de la Contraloría General de la República, suministrará la base de datos de los servidores activos a nivel nacional de la CGR de manera mensual, al Fondo de Bienestar Social de la CGR, con la información que requiera la aseguradora vigente.

- 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 a través 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 Colegiadas Departamentales:

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República dentro de sus programas misionales, ofrece el apoyo educativo económico que corresponde a 10 meses del año escolar, dirigido a los hijos de los funcionarios que se encuentran cursando desde pre jardín (3 años cumplidos de edad) hasta grado once.

Dicho beneficio solo aplica para los funcionarios que se encuentran nombrados en carrera administrativa en las Gerencias Departamentales o quienes se encuentren desempeñando función en Bogotá, pero que sus hijos estudien en alguna región de Colombia, diferente al departamento de Cundimarca.

Este beneficio se gira directamente a las Instituciones Educativas.

Este programa se encuentra reglamentado por un Acuerdo, que señala los requisitos y condiciones para acceder al apoyo.

- Programa de Apoyos Educativos Universitarios a Nivel Nacional:

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República dentro de sus programas misionales, ofrece el Apoyo educativo universitario económico, dirigido a los hijos de los funcionarios que se encuentran nombrados en carrera administrativa,

provisionales y de libre nombramiento con igual o superior de 10 años de vinculación continua, que estén cursando estudios de pregrado y que a la fecha del cierre de la convocatoria semestral no superen la edad de veinticinco (25) años.

Este programa se encuentra reglamentado por un Acuerdo, que señala los requisitos y condiciones para acceder al apoyo.

- 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 de calidad 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 de 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 un lugar 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 Nivel Central:

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, en un espacio ubicado en la Sede Central de la CGR.

- Programa Centro de Cuidado Infantil La Nana Nivel Central:

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 de los sectores 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

Las ferias de servicios tienen como objetivo promover y dar conocer diversos servicios y productos en las líneas de vivienda, turismo, educación y 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*

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios de la Contraloría General de la República, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos puedan manejar el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Desde el programa de salud se enfocaron tres propósitos: el primero, enfocado en lograr mayor en acciones de promoción de la salud mental, prevención y atención de personas con problemas, mentales o consumo de sustancias psicoactivas-SPA.

El segundo está relacionado con el fortalecimiento de los entornos sociales en los que se desenvuelven las personas, y busca desarrollar competencias socioemocionales en toda la población.

El último, se orienta a mejorar la atención en salud mental e inclusión social de personas víctimas de violencias, por medio del fortalecimiento de la oferta en salud.

Propósitos que dan respuesta a dos mediciones realizadas durante la vigencia 2024 en la CGR, una, correspondiente al clima organizacional y desde Seguridad y Salud en el Trabajo –SST- a través de la identificación de los factores de riesgo.

Para el caso de clima organizacional, se evidenció direccionamiento a la deshabilidad social y desde la identificación de los factores de riesgo, que evaluó la sintomatología referida por parte de los funcionarios, generaron las siguientes recomendaciones para intervenir, a través de las diferentes sensibilizaciones durante la vigencia 2025, así:

- Intervención autocontrol para manejo del estrés.
 - Técnicas de relajación
 - Estrategias cognitivas conductuales (estrés)
 - Estilo de liderazgos (características de los líderes)
 - Relaciones de cohesión y apoyo social en el trabajo
 - Inteligencia emocional
 - Empatía en relaciones sociales
 - Abordaje de las crisis personales
 - Manejo del duelo

Temas en concordancia con el indicativo del perfil de morbilidad 2024 para el servicio de psicología así:

- Problemas relacionados con la acentuación de rasgos de la personalidad: Z7
- Trastorno mixto de ansiedad y depresión: F41
- Trastorno mixto de ansiedad no especificado: F419
- Otros signos y síntomas que involucran el estado emocional: R458

Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables, es por ello que el Programa de Salud dará continuidad a las actividades correspondientes a la promoción de la salud, educación tanto a nivel individual durante la consulta, y grupal, con el desarrollo de las diferentes sensibilizaciones, y prevención de la enfermedad, con el desarrollo de las campañas de salud, prevención de riesgo cardiovascular, la campaña de la mujer, mediante la realización del tamizaje de cáncer del cuello uterino y la campaña de salud del hombre, como una estrategia de detección temprana del cáncer de próstata en hombres mayores de 40 años.

5.2.1. Higiene mental o psicológica:

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los funcionarios, a través de la armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

El Programa de Salud realizará el acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología y terapia física, para abordar temas relacionados con la adopción de herramientas de ayuda y manejo de síntomas de estrés, con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.

Iniciaremos intervenciones grupales a través de la educación en técnicas alternativas como respiración consciente, mindfulness, reflexología podal y manual, entre otras desarrolladas en 3 ciclos así:

1er Ciclo: Técnicas de respiración y relajación consciente

2do Ciclo: Auto Masaje y Reflexología Manual

3er Ciclo: Meditación y Reflexología Podal

5.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que el Programa de Salud realizará una prueba piloto de Tamizaje Cardiovascular, diseñado para evaluar factores de riesgo en una población de los funcionarios de la Contraloría General de la República.

El objetivo principal de esta prueba piloto es identificar oportunamente condiciones como obesidad abdominal, dislipidemias y riesgo cardiovascular, utilizando parámetros antropométricos (Índice de Masa Corporal, Perímetro de Cintura, Perímetro de Cadera e Índice Cintura-Cadera). A partir de esta evaluación, se busca diseñar estrategias personalizadas y grupales de promoción de la salud y prevención de enfermedades crónicas.

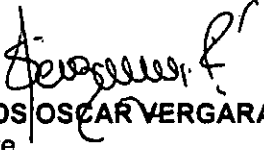
5.2.3. Orientación profesional virtual (psicológica) como una estrategia adicional de promoción de la salud, para los funcionarios del nivel desconcentrado y los beneficiarios que tengan su lugar de residencia fuera de Bogotá.



6. INDICADORES

INDICADOR	CÁLCULO	ORIGEN DE LOS DATOS
Eficacia. % cumplimiento actividades Nivel Central y programas Especiales	Actividades realizadas Plan de Bienestar suscrito con CGR - nivel central/Actividades programadas	Plan de Bienestar Nivel Central
Eficiencia. % Personas beneficiadas por actividades Nivel Central y programas Especiales	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

Revisó: Diana Carolina Molina Carvajal. Directora Desarrollo y Bienestar Social.

Revisó: Adriana Esmeralda Camejo Ríos. Subdirectora de Emprendimiento y Calidad de Vida

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 Atención y Seguimiento Gerencias Departamentales