

INFORME DE GESTIÓN

VIGENCIA 2024





JUNTA DIRECTIVA

CARLOS HERNÁN RODRÍGUEZ BECERRA
Contralor General de la República
Presidente

DORIS NOHEMÍ PIZARRO MELGAREJO
Delegada del Contralor General de la República

JAIME ESCOBAR VÉLEZ
Gerente Administrativo y Financiero de la CGR

ELIZABETH MONSALVE CAMACHO
Gerente de Talento Humano de la CGR

OLIBERTO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
Representante Ministerio de Hacienda y Crédito Público

XIOMARA AGUDELO JARAMILLO
Representante de los Trabajadores de la CGR

CARLOS OSCAR VERGARA RODRÍGUEZ
Gerente Fondo de Bienestar Social de la CGR

EQUIPO DIRECTIVO

CARLOS OSCAR VERGARA RODRÍGUEZ
Gerente

DIANA CAROLINA MOLINA CARVAJAL
Directora de Desarrollo y Bienestar Social

CARMEN TERESA CASTAÑEDA VILLAMIZAR
Dirección de Gestión Corporativa

ADRIANA ESMERALDA CAMEJO RIOS
Subdirectora de Desarrollo y Emprendimiento

DALMIRO ENRIQUE CALAO BARÓN
Subdirector de Bienestar y Calidad de Vida



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
I. GESTIÓN GERENCIAL	6
1.1. PLANEACIÓN, MONITOREO E INFORMES	6
1.2. PROGRAMACIÓN RECURSOS DE INVERSIÓN	9
1.3. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN (SIG)	10
1.4. ATENCIÓN AL USUARIO Y ENLACE CON GRUPOS DE INTERÉS	11
1.5. ASUNTOS DISCIPLINARIOS	12
1.6. TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	13
II. DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL	14
2.1. BIENESTAR, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE DEL NIVEL CENTRAL	14
2.1.1. <i>Actividades del Factor Psicosocial</i>	14
2.1.2. <i>Actividades Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar</i>	15
2.1.3. <i>Actividades Calidad de Vida Laboral</i>	15
2.2. SALUD - CENTRO MÉDICO Y ATENCIÓN INTEGRAL	17
2.2.1. <i>Actividades Asistenciales</i>	17
2.2.2. <i>Actividades Salud del Plan de Bienestar de la CGR</i>	18
2.2.3. <i>Encuesta de Satisfacción</i>	19
2.3. GESTIÓN EDUCATIVA - COLEGIO	19
2.3.1. <i>Comparativo de Resultados ICFES 2022, 2023 y 2024</i>	21
2.3.2. <i>Promoción de Estudiantes 2024</i>	21
2.4. BIENESTAR, RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE DEL NIVEL DESCONCENTRADO	22
2.4.1. <i>Planes de Bienestar Gerencias Departamentales</i>	22
2.4.2. <i>Programa Apoyos Educativos Nivel Desconcentrado y Nivel Central</i>	23
2.5. GESTIÓN DE CRÉDITO Y CARTERA	23
2.5.1. <i>Crédito</i>	23
2.5.2. <i>Cartera</i>	24
2.6. GESTIÓN DE CESANTÍAS	26
III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	28
3.1. TALENTO HUMANO	28
3.1.1. <i>Planta de Personal</i>	28
3.1.2. <i>Evaluación de desempeño</i>	28
3.1.3. <i>Ejecución Plan Institucional de Capacitación (PIC)</i>	29
3.1.4. <i>Plan de Bienestar FBSCGR</i>	31
3.1.5. <i>Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	34
3.1.6. <i>Actividades Durante las fases del ciclo de vida del servidor público</i>	36
3.1.7. <i>Gestión de la Cultura Organizacional</i>	37
3.1.8. <i>Adopción Marca de Cultura Organizacional "SOMOS FBS"</i>	38

3.1.9.	<i>Gestión del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial (Apoyo al SG – SST)</i>	41
3.1.10.	<i>Implementación Modalidad de Teletrabajo</i>	42
3.2.	PRESUPUESTO	42
3.2.1	<i>Presupuesto de Ingresos</i>	43
3.2.2.	<i>Presupuesto de Gastos de Funcionamiento.</i>	44
3.3.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA – RECURSOS FÍSICOS, ALMACÉN Y ARCHIVO	46
3.2.1	<i>Mantenimiento Infraestructura Física</i>	46
3.2.2.	<i>Inventarios</i>	48
3.2.3.	<i>Archivo</i>	48
3.4.	CONTRATACIÓN	48
3.5.	GESTIÓN JURÍDICA	49
IV.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN – CONTROL INTERNO DE GESTIÓN	52
4.1.	AUDITORÍAS Y SEGUIMIENTOS	52
4.2.	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO	54
4.3.	AUDITORÍA EXTERNA – AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA	55
4.4.	PLANES DE MEJORAMIENTO INTERNOS SUSCRITOS CON EL GRUPO DE CONTROL INTERNO DE GESTIÓN DEL FBSCGR	56
4.5.	COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO	56



INTRODUCCIÓN

El ejercicio de la gestión del bienestar para los funcionarios de la Contraloría General de la República en 2024 ha sido sumamente gratificante, no solo por los resultados alcanzados sino porque consideramos que hemos sostenido el camino hacia la consolidación del impacto positivo en la calidad de vida de nuestros usuarios.

Desde finales de 2022, nos propusimos ofrecer un bienestar más oportuno y de mayor calidad. Para lograrlo, establecimos cuatro objetivos clave: mejorar los servicios, fortalecer el talento humano, optimizar las tecnologías de la información y las comunicaciones como soporte fundamental, y garantizar la eficiencia administrativa y financiera.

En torno a ellos se diseñaron estrategias que los equipos de trabajo gestionaron para obtener planes de bienestar ejecutados con celeridad tanto a nivel central como descentralizado, los cuales fueron ejecutados por nuestros funcionarios con el apoyo de las cajas de compensación familiar contratadas y las relaciones interinstitucionales, lo cual permitió que se ejecutarán los planes de bienestar en cada una de las gerencias departamentales colegiadas de la CGR e hiciéramos presencia en gran parte de estas para acordar modos de acción y fortalecer alianzas.

Comprometidos con los objetivos institucionales, se trabajó en el talento humano a través del diseño e implementación de la estrategia orientada al cambio de la cultura organizacional enfocada hacia los nuevos retos del contexto. Este proceso estuvo respaldado por el seguimiento a los resultados socializados en los comités directivos ampliados.

En cuanto a la gestión de recursos, tuvimos un buen ejercicio financiero, resultado de solicitud de asignación de recursos ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y su uso adecuado. Este manejo se vio reflejado en las ganancias obtenidas, así como en recursos disponibles al final del periodo que proponemos reinvertir en la adquisición de activos financieros para generar un mayor bienestar.

Los resultados que mencionamos serán objeto de mayor descripción en el presente informe, que hemos estructurado en los siguientes capítulos: el primero titulado Gestión Gerencial, en el que se muestra la planeación institucional general; el segundo capítulo denominado Desarrollo y Bienestar Social, por medio del cual se dan a conocer los resultados misionales; el tercero: Gestión Administrativa, que describe las actividades operativas y financieras; y el cuarto: Seguimiento y Evaluación, que comprende las actividades ejecutadas por el Grupo de Control Interno de gestión según sus roles como tercera línea de defensa.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

I. GESTIÓN GERENCIAL

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General fue creado mediante la Ley 106 de 1993 la cual determinó su naturaleza como una entidad con personería jurídica, autonomía administrativa y presupuesto propio, adscrito a la Contraloría General de la República. Es decir, se trata de una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, asimilada a un establecimiento público, con domicilio en la ciudad de Bogotá

Su función u objeto social consiste en contribuir al mejoramiento del bienestar de los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Fondo de Bienestar Social y sus familiares, a través de la prestación de diferentes servicios. Estos servicios se agrupan en cinco ejes temáticos de bienestar: Recreación, cultura, deporte y asistencia social (programas especiales), reconocimiento y pago de cesantías, crédito, educación y salud.

En línea con lo anterior, la planeación estratégica para el periodo 2022-2026 contempla retos importantes para garantizar el bienestar de los funcionarios de la CGR y su derecho al trabajo digno, en condiciones que incentiven su crecimiento profesional y contribuyan a una mejor calidad de vida en todos los aspectos de su desarrollo social.

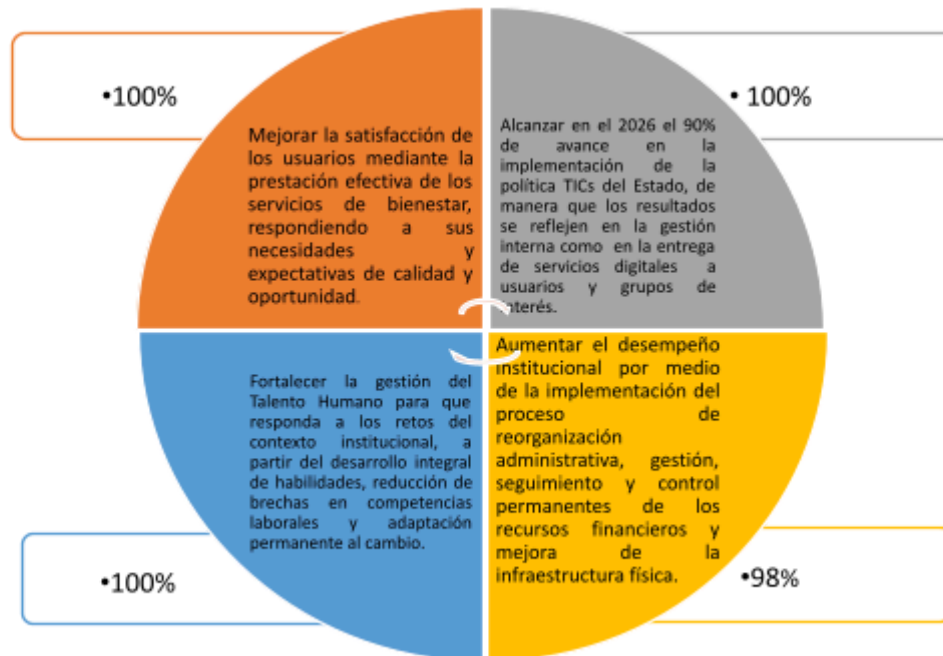
1.1. Planeación, Monitoreo e Informes

Dentro de las acciones implementadas para garantizar el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales en la vigencia 2024, destacamos, en este aparte, la elaboración y ejecución de los planes vinculados a la planeación estratégica, la preparación del presupuesto para el próximo periodo, el mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión, entre otras. A continuación, presentamos los detalles de estos procesos.

Una vez se construyeron los planes institucionales con la participación de los líderes de los procesos se llevó a cabo el monitoreo trimestral del avance y cumplimiento con el objetivo de detectar desviaciones y proporcionar un respaldo crucial a los directivos para la toma de decisiones.

Plan Estratégico - Plan de Acción. De acuerdo con los reportes de las áreas, el promedio general de cumplimiento de los objetivos estratégicos fue del 99,44%, lo que refleja una ejecución sobresaliente de las actividades planificadas para la vigencia 2024

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21



Gráfica 1. Ejecución Objetivos Estratégico 2024

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

Entre las actividades ejecutadas más destacadas por objetivos estratégicos se encuentran:

Objetivo. 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

- La elaboración del Plan de Implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- La definición de los documentos a actualizar por procesos como parte de la mejora continua.
- La realización de reportes trimestrales sobre el progreso en la actualización documental.
- La revisión de los actos administrativos vigentes, permitiendo evaluar la pertinencia de los comités existentes en la entidad.
- Construcción y aprobación del Plan de Bienestar de la vigencia, en coordinación con Talento Humano de la CGR, garantizando su alineación con las necesidades institucionales.
- Definición de un cronograma anual de actividades para el Nivel Central, facilitando una planificación estructurada y eficiente.
- Conformación del equipo de trabajo encargado de la ejecución, seguimiento y revisión de alternativas para la contratación oportuna de las actividades del Plan de Bienestar.

- Presentación de oportunidades de mejora identificadas en el estudio de servicios, orientadas a la optimización de la oferta de bienestar.
- Seguimiento conjunto con Talento Humano de la CGR a la ejecución del Plan de Bienestar, asegurando su cumplimiento y efectividad.
- Implementación de actividades propuestas en el estudio para la optimización del servicio de crédito, contribuyendo así al objetivo estratégico de Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar.
- Campañas de sensibilización para promover la ejecución oportuna de los planes de bienestar y el acompañamiento en su implementación en las gerencias departamentales.
- Proyecto de mejora del servicio de cesantías basado en el apoyo de las tecnologías de la información, optimizando la expedición de los actos administrativos a través del aplicativo institucional.

Objetivo. Aumentar el desempeño institucional por medio de la implementación del proceso de reorganización administrativa, gestión, seguimiento y control permanentes de los recursos financieros y mejora de la infraestructura física.

- La implementación del Plan Estratégico de Tecnologías de la Información, basado en las necesidades identificadas y los requerimientos normativos.
- La medición de indicadores de seguimiento al uso y aprovechamiento de las TICs.
- La ejecución del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI) y la actualización de su ficha informativa.
- La capacitación del personal en competencias digitales.

Objetivo. Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio.

- Construcción y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, basado en un análisis detallado de las necesidades formativas del talento humano.
- Implementación de la estrategia para transformar la cultura organizacional y mejorar la competitividad, además de realizar la socialización del impacto de las capacitaciones previas.
- Adicionalmente, se avanzó en el análisis para la viabilidad sobre la implementación de la modalidad de teletrabajo y se llevó a cabo la inducción y reintroducción para toda la planta de personal, fortaleciendo el proceso de integración y alineación con los objetivos institucionales. Estos resultados reflejan el compromiso con el desarrollo y bienestar del equipo humano, asegurando una gestión eficiente y orientada a los retos del contexto institucional

Objetivo. Aumentar el desempeño institucional por medio de la implementación del proceso de reorganización administrativa, gestión, seguimiento y control permanentes de los recursos financieros y mejora de la infraestructura física.

Entre los principales logros se encuentran:

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

- La evaluación y priorización de las necesidades de adquisición y mantenimiento de infraestructura, alineadas con la asignación presupuestal del periodo.
- Presentación del reporte periódico sobre la ejecución del Plan Institucional de Archivo (PINAR) y la elaboración y ejecución del Plan Anual de Adquisiciones (PAA), garantizando la adecuación y mantenimiento necesarios para el óptimo funcionamiento de la entidad.
- La generación y análisis de informes de ejecución presupuestal, los cuales fueron presentados al Comité Interno de Programación Presupuestal. Aunado a la revisión y validación de la información de ejecución presupuestal de los recursos provenientes de la nación y propios, asegurando su adecuada administración.
- Capacitación en gestión de la ejecución presupuestal, garantizando el fortalecimiento de las competencias del equipo encargado.

1.2. Programación Recursos de Inversión

En coordinación con el área de Recursos Físicos se formuló el proyecto de inversión denominado Fortalecimiento de la Infraestructura del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República. El proyecto, como su nombre lo indica, tiene como objetivo general mejorar la infraestructura física y funcional para la prestación de los servicios de la entidad.

Se programó con un horizonte de tres años, por un valor total de \$9.429 millones, distribuidos anualmente según se detalla en la siguiente tabla:

Tabla No. 1. Proyecto de Inversión para Fortalecimiento de la Infraestructura

Objetivos Específicos	Productos	Costos Projectados por Periodo (millones de pesos)		
		2025	2026	2027
Intervenir la infraestructura para la prestación de los servicios de bienestar a los usuarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.	Estudios de preinversión	\$ 304,00	\$ 359,00	
	Sedes construidas		\$ 3.661,00	
	Sedes adecuadas	\$ 1.736,00	\$ 1.971,00	\$ 711,00
Disponer de equipamiento con estándares de calidad para la prestación de los servicios de bienestar del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.	Sedes dotadas	\$ 27,00	\$ 660,00	
Total		\$ 2.067,00	\$ 6.651,00	\$ 711,00

Los recursos solicitados en el anteproyecto de presupuesto tanto de funcionamiento como de inversión fueron sustentados durante la reunión sectorial del Gasto de Mediano Plazo 2025-2028 llevada a cabo el 20 de mayo de los corrientes en mesa sectorial dirigida por la Contraloría General de la República.

Es importante manifestar que de los \$2.067 millones de pesos solicitados, para la vigencia 2025 fueron asignados \$898,81 millones, es decir, el 43,48%. Con este recurso se priorizará en la siguiente vigencia las actividades a desarrollar del proyecto.

1.3. Sistema Integrado de Gestión (SIG)

El mantenimiento del Sistema integrado de gestión incluye la actualización permanente de la documentación de los procesos; en el transcurso del año fueron actualizados ciento once (111) documentos del Sistema Integrado de Gestión, según se detalla en la tabla No.2.

*Tabla No. 2. Documentos Actualizados Sistema Integrado de Gestión
Vigencia 2024*

Tipo Documento	Crear	Eliminar	Modificar	Total
Caracterización	6		2	8
Formato	10	12	25	47
Guía			1	1
Instructivo		4	6	10
Manual			4	4
Plan				
Procedimiento	1	1	34	36
Protocolo			5	5
Total	17	17	77	111

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

Sobre esta labor es de resaltar la actualización de las caracterizaciones de los procesos del Sistema de Operación, acorde con los cambios de la estructura organizacional, así como la actualización del Mapa de Riesgos con enfoque en los riesgos fiscales para lo cual se solicitó apoyo mediante capacitación al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Plan de Mejoramiento Suscrito ante la Auditoría General de la República

Para subsanar ocho (8) hallazgos administrativos identificados en la auditoría a la gestión de la vigencia 2023 de la entidad, realizado por la Auditoría General de la República, se programaron trece (13) acciones de mejora para ser ejecutadas en seis (6) meses, de agosto del 2024 a febrero del año 2025 de conformidad con las directrices del ente de control fiscal.

A 31 de diciembre del 2024 la ejecución del Plan fue la siguiente:

*Tabla No. 3. Plan de Mejoramiento Auditoría General de la República
Vigencia 2024*

Total Hallazgos	Total Metas Propuestas para Subsanan los Hallazgos	Total Metas Cumplidas a 31/12/2024	Cumplimiento del Plan en % a 31/12/2024	Avance% Plan De Mejoramiento A 31/12/2024
8	13	12	96,15%	96,15%

Es importante manifestar que, en cuanto al cumplimiento, se refleja una ejecución del 95,15%, ya que algunas acciones tienen fechas límite de ejecución y cumplimiento en enero y febrero de 2025.

1.4. Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés

Durante el año 2024 se recibieron **2.292** PQRSD según se muestra en la siguiente tabla. Las PQRSD se les realizó seguimiento permanente e informó al área respectiva cuales estaban próximas a vencer sus tiempos de respuesta.

El promedio de tiempos de respuesta, en general, durante el año fue de dos (2) días, sin embargo, en PQRSD, aún persisten algunas áreas con demora en los términos de respuesta, dado el alto flujo de trabajo que manejan en la operación de los procesos.

*Tabla No. 4. Peticiones, Quejas, Recursos, Sugerencias y Denuncias
Vigencia 2024*

Por Tipo de PQRSD	Total Acumulado	porcentaje
Denuncia	4	0.16%
Derecho de Petición	163	7.1%
Petición	1.273	55.6%
Petición Trámite Colegio	41	1.8%
Petición Entidades Estatales	7	0.3%
Petición /Consulta	3	0.13%
Queja	46	2%
Reclamo	28	1.2%
Solicitud de Información y/o Documentos	700	30.5%
Sugerencia	14	0.5%
Traslado por Competencia	6	0.25%
Comentario Positivo	1	0.03%
Tutela.	6	0.25%
Total	2.292	100%

El área de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés realizó informes mensuales de las encuestas realizadas a los usuarios con retroalimentación a la alta gerencia. para los

correctivos necesarios, respecto a respuestas de solicitudes, evidenciándose mejora en la satisfacción del cliente.

1.5. Asuntos Disciplinarios

La Oficina de Asuntos Disciplinarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República tiene a su cargo la sustanciación y trámite de los expedientes administrativos disciplinarios, en etapa de investigación o instrucción, siendo titular de la acción disciplinaria en etapa de juicio o juzgamiento la directora Administrativa y Financiera de la entidad.

Es preciso señalar que la Oficina de Asuntos Disciplinarios, finalizó la vigencia 2024 con un total de diecinueve (19) procesos disciplinarios activos o en trámite.

*Tabla No. 5. Procesos Disciplinarios Activos
Vigencia 2024*

Etapa Procesal	2023	2024	Total
Indagación Previa	0	10	10
Investigación Disciplinaria	1	6	7
Pliego Cargos	2	0	2
Total	3	16	19
Queja	0	0	0

Cabe aclarar que el número de procesos disciplinarios que se reporta es el resultado de sumar a la totalidad de procesos activos al inicio de la vigencia 2024, los procesos aperturados y tramitados durante todo el año 2024, restados de aquellos en los que se ordenó auto inhibitorio, auto de archivo definitivo, auto de cargos o auto de remisión por competencia.

En el curso de la vigencia año 2024 se adelantó el estudio y análisis de quejas e informes allegados, así como la sustanciación de los procesos disciplinarios en curso, impulsando su trámite conforme a las siguientes actuaciones disciplinarias:

*Tabla No. 6. Actos administrativos del trámite de Procesos Disciplinarios
Vigencia 2024*

Actuación	Cantidad
Auto de Nulidad	2
Auto de Acumulación	1
Indagación Previa	11
Auto de Investigación Disciplinaria	12

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Actuación	Cantidad
Auto de Pruebas en Investigación Disciplinaria	1
Auto de Cierre de Investigación Disciplinaria y Alegatos Precalificatorios	14
Auto de Cargos	5
Auto de Recurso de Reposición	1
Auto de Archivo	28
Auto Reconocimiento de Personería Jurídica	1
Auto de Remisión por Competencia	0
Auto de Prórroga de Investigación Disciplinaria	8
Auto de traslado expediente para etapa de juicio	5
Auto de Suspensión Provisional	1
Auto de Prórroga de Medida Cautelar de Suspensión Provisional	0
Auto de Caducidad	1
Total	91

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

De igual forma, la Oficina de Asuntos Disciplinarios dentro del trámite de procesos disciplinarios adelantó otras actuaciones, según se relaciona:

*Tabla No. 7. Otras Actuaciones en Procesos Disciplinarios
Vigencia 2024*

Actuación	Cantidad
Notificación por Edicto	17
Constancias de Ejecutoria	28

Actuación	Cantidad
Notificaciones Personales	44
Notificación por Estado	0
Versiones Libres	40
Declaraciones Bajo Juramento	53
Comunicaciones de Cierre Etapa de Inv. Disciplinaria	21
Entrega copia Expedientes Disciplinarios	5
Respuestas a Derechos de Petición	3
Contestación a Acción de Tutela	1
Comunicación Auto de Prórroga de I. D.	15
Total	227

1.6. Tecnologías de la Información y Comunicaciones

Actividades de seguridad. En las tres sedes se ajustaron protocolos de registro de información. Las actividades de actualización de protocolos se adelantaron en cada sede sobre los equipos destinados para tal fin.

Políticas de acceso a la información y protección de datos. La entidad se encuentra en validación los controles establecidos para reevaluar la política y ajustarla a las necesidades en cada sede del FBS

Renovación tecnológica. Se implementó la nueva infraestructura en el Colegio del Fondo de Bienestar para darle una mayor cobertura a la red WIFI; asimismo, en las tres sedes se incrementan los anchos de banda para agilizar el flujo de información.

Actividades de ajuste de políticas. En la vigencia 2024 se dio inicio a la revisión de las políticas de TIC que deben ser implementadas en la entidad.

Pruebas de Hardering en sede administrativa. En la sede administrativa fue optimizada la respuesta a incidentes en el cuarto de equipos.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

II. DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL

El Fondo de Bienestar Social tiene clasificado, para efectos de identificación, dos niveles en función de la ubicación de las sedes de trabajo de los funcionarios de la CGR, distinguiéndose entre el nivel central y el nivel desconcentrado. Así, la sede de Bogotá se refiere al nivel central, mientras que las sedes ubicadas en las capitales de los departamentos, denominadas gerencias departamentales colegiadas (31) corresponden al nivel desconcentrado.

2.1. Bienestar, Recreación Cultural y Deporte del Nivel Central

2.1.1. Actividades del Factor Psicosocial

- **Eventos Deportivos y Recreacionales Nivel Central**

Carreras atléticas. La actividad se realizó mediante contrato suscrito con Correcaminos de Colombia para adquirir la inscripción del seleccionado de atletismo a la Carrera Media Maratón de Bogotá ejecutada el 28 de julio. En este mismo contrato, se adquirieron 50 cupos para la carrera Allianz el 20 de octubre de 2024.

Seleccionados Deportivos. El programa de seleccionados tiene como propósito fomentar la práctica del deporte, mediante la facilitación del recurso humano y logístico para los entrenamientos en las siguientes ramas deportivas: Baloncesto masculino y femenino, voleibol mixto, fútbol 11 masculino, fútbol 5 masculino y femenino, atletismo mixto, Tenis de campo mixto, softbol masculino y femenino y tenis de mesa mixto. Teniendo en cuenta las propuestas de los deportistas de la vigencia 2023 con el fin de mejorar el programa, se modificó el reglamento.

Punto de Vida Saludable. En el 2024 fueron recibidas 374 inscripciones al corte del presente informe; se tuvo un aforo de 30 funcionarios en la jornada de la mañana y 40 en la de la tarde. Contamos con un horario de 6:00 am a 8:00 am y de 4:00 pm a 6:00 pm de lunes a viernes, con una tarifa mensual por funcionario de \$ 23.300.

De otra parte, fueron adquiridas dos (2) máquinas para entrenamiento físico y se llevó a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de las máquinas existentes.

Con el fin de aprovechar el espacio del lugar, sin afectar el horario de la persona encargada del Gimnasio, se prestan las instalaciones para programas de Prevención de Salud en el Trabajo de la CGR y del FBS, el grupo músico vocal y el grupo de danzas

Campeonatos Interempresas. El seleccionado de Atletismo mixto se inscribió para la carrera Media Maratón a llevarse a cabo en el mes de julio y en octubre a la Carrera Bodytech. Los Seleccionados deportivos participaron de la Copa Cafam 2do semestre y el Torneo de la Función Pública.

Juegos Internos. Los juegos internos se llevaron a cabo con la participación de 720 funcionarios deportistas, en 16 deportes con sus respectivas categorías y ramas, entre el 10 de septiembre y el 4 de diciembre, fecha de la competencia de Muestra Cultural y Clausura.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Caminatas Ecológicas. Ejecutamos dos caminatas con la participación de 240 asistentes en total.

Vacaciones Recreativas. En este programa se realizaron dos temporadas con la participación total de 340 hijos de funcionarios del FBS y la CGR. Una en vacaciones escolares de mitad de año y la última en las vacaciones escolares de noviembre

Evento de Integración funcionarios nivel central. Teniendo en cuenta la experiencia del año anterior y la opinión de los servidores, se entregó un beneficio económico por \$200.000 a cada servidor de la CGR que realizó el proceso de inscripción. Para esto, fueron habilitadas seis (6) fechas de entrega en el mes de diciembre. Los servidores que no reclamaron la tarjeta, se les habilitará otra opción en el mes de enero de 2024.

- **Eventos Artísticos y Culturales**

Grupo de Danzas. Al grupo de danzas le brindamos apoyo logístico en las instalaciones del gimnasio para las prácticas. De otra parte, participaron en el encuentro Inter empresas organizado por el Teatro Bellas Artes de Bogotá; también intervino en la clausura de los Juegos Internos del Nivel Central 2024.

Grupo Músico – Vocal. Este grupo realizó ensayos en jornadas de dos horas semanales en las instalaciones del Gimnasio del FBS. El grupo participó en dos (2) encuentros de coros organizado por la Caja de Compensación Familiar Cafam.

Noche de Teatro Nivel Central. Se llevaron a cabo dos (2) funciones en el Teatro Nacional la Castellana, con una asistencia de 1.366 participantes en total. Este evento fue dirigido a servidores del nivel central CGR y del FBS inscritos con un acompañante mayor de 14 años.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

2.1.2 Actividades Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar

- **Día de la niñez y la Recreación**

Día del Niño. En el Teatro Nacional La Castellana se presentó el 28 de abril de 2024, la obra “Alicia en el País de las Maravillas” para 533 asistentes en exclusividad. Este programa fue dirigido a los hijos de los funcionarios inscritos entre 0 y 12 años.

Día Dulce. Se entregó boletería de cine con alimentación, para los hijos del servidor entre los 0 y 12 años y un adulto.

Integración Hijos de funcionarios – diciembre. Para la integración de los hijos de los funcionarios se realizó una jornada de actividades dirigidas por segmentos de edad en Show Place, para 550 asistentes en total, el día 13 de diciembre de 2024.

2.1.3 Actividades Calidad de Vida Laboral

- **Programas con Ocasión del reconocimiento a servidores**

*Tabla No.8. Actividades Reconocimiento a Servidores
Vigencia 2024*

Actividad	Participantes	Observaciones
Día de la inclusión sin discriminación	3.200	Recorrido por la Sede del Nivel Central de la CGR y FBS, acompañado de un sketch, promoviendo la igualdad
Día de la secretaria – nivel central	220	Presencial – 26 de abril de 2024
Día del servidor público nivel central	2300	Bienvenida a la sede con grupo musical y entrega de resaltadores
Día del conductor	25	Se invitaron a 45 conductores, de los cuales 25 aceptaron la invitación a un día de integración en una finca con actividades de pesca

- **Programas de Incentivos y Reconocimientos Nivel Nacional**

Apoyo Programa Incentivos y Reconocimientos CGR. Como apoyo al programa de incentivos de la CGR el Fondo de Bienestar suministró los bonos, escudos y trofeos, según lineamientos del Comité. La entrega de estos elementos se realizó en un espacio contratado por el FBS con el respectivo recurso humano y logístico.

- **Programas Especiales que mejoran la calidad de vida del servidor y su núcleo familiar**

Tejiendo Redes Nivel Nacional. Por Tejiendo Redes se realizaron cinco (5) talleres, mixtos (presenciales y virtuales), permitiendo la participación de 14 familias inscritas a nivel nacional. El 23 de noviembre se llevó a cabo la clausura del programa en la vigencia con las familias que asistieron y/o se conectaron mínimo al 70% de los talleres, en la Granja Casua – Cundinamarca.

Programa Hijos de Funcionarios en Condición de Discapacidad y Capacidades Excepcionales Nivel Nacional. Fueron aprobadas 63 solicitudes de ingreso al programa a nivel nacional; conforme al cumplimiento de las certificaciones de asistencia mensuales, se giró en total \$250,59 millones en el 2024.

Programa Centro de Cuidado Infantil La Nana. El número de beneficiarios del programa ascendió a 40 menores entre los 4 meses y 3 años. Cada uno de ellos tomó el servicio entre dos días a la semana, generando un total de 858 usos.

Programa Aprendiendo con La Nana. Por el programa fueron beneficiados 21 niños entre los 4 años y 12 años, generando un total de 345 usos.

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

Póliza de Vida Nivel Nacional. El cubrimiento de la póliza constituida con MAPFRE se encuentra vigente para siniestros ocurridos entre el 7 de mayo de 2022 al 31 de mayo de 2024.

Para darle continuidad al Programa se contrató por licitación pública la Póliza constituida con Unión Temporal Seguros Mundial – Colmena, la cual cubre siniestros entre el 1 de junio de 2024 y 1 de junio de 2025. Se realizó campaña de diligenciamiento de formato Designación de Beneficiarios a Nivel Nacional; de igual modo, se realizaron charlas – conversatorios a los asegurados de manera virtual, con el fin de socializar las condiciones de la póliza de vida.

El cubrimiento de la póliza constituida con MAPFRE se encuentra vigente para siniestros ocurridos entre el 7 de mayo de 2022 al 31 de mayo de 2024 (incluye prórroga). Al corte del presente informe se pagaron \$3.009,71, millones de pesos; se encuentran pendientes por pagar \$257,06, se tramitaron 101 reclamaciones, de las cuales 19 fueron objetadas, 71 en pago total, 7 en trámite de pago, 3 en estudio y 1 en cierre administrativo. El valor del Contrato fue de \$3.419,16 millones de pesos.

El cuanto al cubrimiento de la póliza constituida con Unión Temporal Seguros Mundial – Colmena, se encuentra vigente para siniestros ocurridos entre el 1 de junio de 2024 al 1 de junio de 2025. Al corte del presente informe, fueron pagados \$54,50 millones de pesos, se tramitaron 13 reclamaciones, de las cuales 1 fue objetada, 1 en pago total y 11 en estudio. El valor del Contrato ascendió a \$1.892,21 millones de pesos.

Programa Preparación a la Jubilación. En la vigencia de 2024 se implementó una modificación en la metodología de las charlas y talleres. Este año se convocó a los funcionarios que no habían participado en ediciones anteriores del programa.

Los funcionarios fueron concentrados, por tres días y dos noches en el municipio de Melgar – Tolima, en jornadas donde se realizaron charlas, talleres y actividades de integración propias para el grupo. La asistencia a cada taller fue exitosa con un total de 177 servidores.

Sala Amiga de la Familia Lactante. El servicio de la sala está disponible de lunes a viernes, de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., sin interrupciones. En 2024, se beneficiaron 21 funcionarios, quienes realizaron un total de 653 usos.

II.2. Salud - Centro Médico y Atención Integral

Teniendo en cuenta la capacidad instalada y la proyección de usos que pueden realizarse, estos resultantes de los procedimientos clínicos, del procesamiento interno de las muestras de laboratorio clínico y del número de los asistentes a las diferentes sensibilizaciones (actividades de promoción de la salud, educación y prevención de la enfermedad PEP) programadas en sinergia con el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CGR, se estableció como indicador del proceso de la atención médica, una meta 22.350 usos.

2.2.1 Actividades Asistenciales

La meta programada fue superada considerablemente, logrando en el año 2024 el total de 32.319 usos, éstos discriminados por servicios así:

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

*Tabla No. 9. Actividades Clínica y de PEP Centro Médico
Vigencia 2024*

Trimestre	Actividades Clínicas					Actividades PEP*	Total Usos
	Consultas Medicina General - Esp y Terapia Física	Consultas Psicología	Procedimientos Odontología	Exámenes Laboratorio Clínico	Total		
Primer	936	227	1.988	1.591	4.742	3.305	8.047
Segundo	1.207	240	1.795	1.964	5.206	3.533	8.739
Tercer	1.130	263	1.838	1.846	5.077	4.665	9.742
Cuarto	936	180	1.232	1.893	4.241	1.550	5.791
Total	4.209	910	6.853	7.294	19.266	13.053	32.319

PEP. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

El indicador del proceso (Eficiencia: Cobertura de atención de pacientes) fue del **145%**, esto como resultado al comportamiento de la respuesta a la demanda inducida y a la asistencia de los funcionarios a los talleres de actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad programados para el periodo.

2.2.2. Actividades Salud del Plan de Bienestar de la CGR

Del modo acostumbrado en la programación de las actividades del Plan de bienestar de la CG se tuvieron en cuenta los registros diagnósticos en el perfil de morbilidad 2023 del Programa de Salud Centro Médico y los requerimientos por parte del grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección del Talento Humano de la CGR.

- Actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad - PEP Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo – CGR

Todas las actividades planeadas se han ejecutado de acuerdo con la programación, es decir que, el indicador de eficiencia correspondió al 100%.

Tabla No. 10. Actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad - Seguridad y Salud en el Trabajo - Vigencia 2024

Programa	Número de Asistentes
Riesgo Psicosocial	5.784
Riesgo Psicosocial - Despacho	51
Hábitos de Vida Saludable	4.317
Riesgo Cardiovascular	1.192
Total	11.344

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

- Actividades PEP con Enfoque de Género - Grupo de la Gerencia de Talento Humano de la CGR

Las actividades del servicio de psicología desarrolladas con enfoque de género en la vigencia fueron:

Tabla No. 11. Actividades de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad - Enfoque de Género - Vigencia 2024

Programa	Tema	Fecha	Nivel Central/ Desconcentrado	Total Asistentes
Actividades con enfoque de género plan de bienestar 2024	Aprendiendo a amarme	12/07/2024	Gerencias	238
		12/07/2024	Central - Bogotá	75
	Cuando el amor se convierte en sufrimiento	16/08/2024	Gerencias	193
		16/08/2024	Central - Bogotá	110
	“Separación de pareja. dando sentido a mi dolor”	16/09/2024	Gerencias	229
		16/09/2024	Central - Bogotá	51
				896

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

2.2.3 Encuesta de Satisfacción

Durante la vigencia, se aplicaron 234 encuestas, midiendo la satisfacción del usuario que ha asistido de manera presencial al centro médico.

Tabla No. 12. Nivel de Satisfacción de los Usuarios - vigencia 2024

Trimestre	% Satisfacción
Primer	92,66
Segundo	96,19
Tercer	92,17
Cuarto	99,55
Promedio	95,14

II.3. Gestión Educativa - Colegio

A través de diferentes ejercicios se continuó con el proceso de validación de la malla curricular de prejardín a once, de planeación por áreas y diseños de tópicos generativos, la sustentación de los proyectos por grados a los padres de familia permitió en el cuarto periodo escolar evidenciar el avance pedagógico en el proceso de formación.

En relación con el convenio con el SENA, se logró que los estudiantes de grado décimo continuaran su formación técnica en programación de software, lo que permitirá que, en 2025, 39 estudiantes de grado undécimo obtengan la titulación como bachilleres técnicos en programación de software.

Otro logro importante a nivel académico fue el resultado obtenido en la prueba ICFES, con una puntuación de A+, consolidando este resultado durante cinco años consecutivos

Fortalecimos el programa de actividades extracurriculares, contando con la participación de tres docentes en la jornada complementaria. Esto nos permitió ofrecer diversas actividades formativas durante los espacios de tiempo libre de los niños y niñas, favoreciendo su desarrollo motriz, deportivo y cultural. Un total de 180 estudiantes de todos los grados participaron de lunes a viernes en modalidades como fútbol, microfútbol, voleibol, música, teatro y habilidades motrices.

Igualmente, se continuó fortaleciendo convenios interinstitucionales con entidades como la empresa de acueducto y alcantarillado de Bogotá, la secretaria de salud, el IDRD, la USATI de la contraloría, Jardín Botánico, BiblioRed y la CAR.

Además, gestionamos alianzas con la universidad externado de Colombia, Libre, Pedagógica y acercamientos con la Monserrate para consolidar el proceso de practicantes en educación que fortalezcan los procesos de acompañamiento con los estudiantes de 3 a 5 años.

A nivel administrativo se avanzó en la plataforma institucional School Pack referente a la actualización de procedimientos como el de matrículas y admisiones de tal forma que permita agilizar procesos en la institución y tener una sistematización adecuada de los procesos en cada área.

Por otro lado, se adecuó el espacio del comedor escolar en colaboración con el área de Recursos Físicos, lo que brindará a los estudiantes un lugar cómodo y agradable para su descanso y esparcimiento.

Los estudiantes activos matriculados fueron 350 en la vigencia.

Tabla No. 13. Estudiantes Matriculados Colegio para Hijos de Empleados de la CGR
2021-2024

Estudiantes	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Femenino	163	169	172	163
Masculino	152	177	193	187
Total	315	346	365	350

La asignación de cupos según el vínculo con los funcionarios de la Contraloría General de la República de los 350 estudiantes de 2024 fue la siguiente:

Tabla No. 14. Estudiantes por Tipo de Vínculo Vigencia 2024

Tipo de vínculo / Consanguinidad	Hijo	Hermano	Sobrino	Nieto	Otro	Total
Funcionario FBS	17	0	9	6	1	33
Pensionado CGR-FBS	0	0	0	14	0	14
Exfuncionarios CGR-FBS	14	0	4	0	0	18
Otro vínculo	0	0	0	0	0	0
Funcionario CGR	167	4	75	34	5	285
Total	198	4	88	54	6	350

2.3.1 Comparativo de Resultados ICFES 2022, 2023 y 2024

Este reporte incluye las comparaciones estadísticas de los años 2022, 2023 y 2024 a través de las cuales podemos tener una mirada de los resultados del colegio y tomar las acciones de mejora. La tabla contiene los resultados de los siguientes niveles de agregación: Colegio CGR, Colombia, Entidad Territorial Certificada (ETC) que es Bogotá, Oficiales urbanos, Oficiales rurales, privados y los grupos de comparación que son agregaciones de establecimientos educativos que comparten características socioeconómicas entre sí.

Tabla No. 15. Resultados Pruebas ICFES 2024

Áreas	Promedio Colegio CGR	Promedio Colegios Colombia	Promedio Colegios Bogotá
Lectura Crítica	61	54	58
Matemáticas	61	53	57
Soc. y Competencias	57	49	53
Ciencias Naturales	58	51	54
Inglés	65	52	58

A nivel agregado en el 2024 el colegio se situó en el puesto 298, según se muestra:

Tabla No. 16. Posición Resultados Pruebas ICFES – Nivel Agregado

Nivel de agregación	Promedio		
	2022	2023	2024
Colegio FBSCGR	305	288	298
Colombia	254	257	260
ETC	274	274	277
Oficiales urbanos ETC	259	260	264
Oficiales rurales ETC	248	243	251
Privados ETC	295	295	299

Nivel de agregación	Promedio		
	2022	2023	2024
GC 2 ETC	245	248	251
GC 3 ETC	272	278	275
GC 4 ETC	320	332	321

2.3.2 Promoción de Estudiantes 2024

Respecto a la promoción de estudiantes, de 350 estudiantes el 97.9 % fueron promovidos, Con relación a los estudiantes de 11° el 100% fueron proclamados bachilleres.

Asimismo, se brindó un apoyo significativo a los estudiantes mediante atenciones y orientaciones tanto a casos individuales como grupales. Las categorías de intervención fueron las siguientes: dificultades emocionales (35), dificultades comportamentales (33), dificultades actitudinales (11), dificultades familiares (10), dificultades académicas (11), dificultades con pares (22), dificultades personales (13), atención a docentes (2), seguimiento a estudiantes con diagnóstico (11) y 12 casos especiales, cada uno con un enfoque particular.

Al respecto, se ofrecieron soluciones y sugerencias para cada caso, y en algunos se convocó a los padres de familia para trabajar de manera conjunta en la resolución de las dificultades presentadas. Además, se realizaron sensibilizaciones sobre valores como honestidad, respeto, comunicación asertiva, responsabilidad y puntualidad, incluyendo un taller para docentes sobre estos temas.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

II.4. Bienestar, Recreación Cultural y Deporte del Nivel Desconcentrado

En el nivel desconcentrado funcionan 31 gerencias departamentales, con quienes se programa a principios de cada vigencia, el plan de bienestar. Además de las actividades concertadas en el plan se desarrollan programas de apoyos educativos escolares, universitarios y actividades de salud.

2.4.1 Planes de Bienestar Gerencias Departamentales

Como estrategia de gestión para la ejecución de los diferentes planes fueron visitadas 22 gerencias departamentales y cajas de compensación y/o contratistas, logrando afianzar relacionamiento lo cual se vio reflejado en la ejecución oportuna de los procesos contractuales de las 31 gerencias y en consecuencia de sus planes.

Tabla No. 17. Contratos Planes de Bienestar Gerencias Departamentales Colegiadas Vigencia 2024

No .	Gerencias Departamentales	Contrato No.
1	Amazonas	43
2	Antioquia	65
3	Arauca	70
4	Atlántico	60
5	Bolívar	59
6	Boyacá	77
7	Caldas	71
8	Caquetá	75
9	Casanare	79
10	Cauca	35
11	Cesar	24
12	Choco	63
13	Córdoba	69
14	Guainía	36
15	Guajira	54
16	Guaviare	53
17	Huila	48
18	Magdalena	66
19	Meta	28
20	Nariño	22
21	Norte Santander	38
22	Putumayo	57
23	Quindío	33
24	Risaralda	61
25	San Andrés	72
26	Santander	29
27	Sucre	52

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

No .	Gerencias Departamentales	Contrato No.
28	Tolima	44
29	Valle del Cauca	47
30	Vaupés	55
31	Vichada	58

2.4.2 Programa Apoyos Educativos Nivel Desconcentrado y Nivel Central

El programa de apoyos educativos universitarios se adelanta a nivel nacional, mientras que el programa de apoyos educativos escolares se presta en las gerencias departamentales. En total fueron tramitadas y pagadas 1.085 solicitudes por valor de \$1.699,94 millones de pesos como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla No. 18. Apoyos Educativos
Vigencia 2024

Programa Apoyos Educativos	Cantidad Solicitudes	Tramitadas Pago	Valor Solicitudes (millones de pesos)	Devoluciones
Apoyos Educativos Universitarios Gerencias Departamentales Colegiadas	294	277	262,45	17
Apoyos Educativos Escolares Gerencias Departamentales	581	572	1.209,50	9
Apoyos Educativos Universitarios Nivel Central	250	236	227,99	14
Total	1.125	1.085	1.699,94	40

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

II.5. Gestión de Crédito y Cartera

2.5.1. Crédito

De acuerdo con el presupuesto asignado para préstamos en la vigencia 2024, por valor de \$17.750 millones de pesos, se logró una ejecución de \$17.713,92 millones de pesos que corresponde al 99.80%, en donde se realizaron varias actividades que contribuyeron al buen desempeño y gestión.

La Junta Directiva aprobó la propuesta de modificación al Manual de crédito y cartera mediante acuerdo 001 del 31 de enero de 2024. El propósito de este cambio estuvo orientado a minimizar el riesgo de un aumento de cartera, agilizar los trámites de estudio y aprobación de los créditos y depurar los listados en las líneas de vivienda y vehículo.

La ejecución final de los recursos asignados correspondió al 99,80%, según se muestra en la siguiente tabla:

*Tabla No. 19. Créditos Asignados y Desembolsados Vigencia 2024
(millones de pesos)*

Línea	No. Créditos Aprobados	Valor Aprobado	No. Créditos Aceptados	Valor Aceptado	No. Créditos Desembolsados	Valor Desembolsado	No. Créditos Reserva y CxP	Valor Reserva y CxP
Vivienda	84	17.193,82	43	8.842,12	40	7.766,71	3	636,00
Vehículo	65	5.619,99	26	2.225,09	26	2.030,48	0	,00
Bienestar Integral	444	7.399,76	438	7.281,58	438	7.280,73	0	,00
Calamidad								
Total	593	30.213,56	507	18.348,79	504	17.077,92	3	636,00

2.5.2 Cartera

Los créditos activos con corte al 31 de diciembre de 2024 fueron 1.825. El comportamiento, de los saldos, la mora y la cantidad de créditos fue el siguiente, según la edad de la cartera.

*Tabla No. 20. Cartera a diciembre 31 de 2024
(millones de pesos)*

Edad Cartera	Créditos	Montos	Saldo	Valor/Mora	Porcentaje
Al día	1710	84.692,97	49.150,33	,00	0,00%
Menor a 30 días	15	902,39	316,31	3,04	0,22%
30 días	40	2.431,91	1.124,45	25,39	1,84%
Entre 31 y 90 días	6	218,96	162,94	8,63	0,63%
Entre 91 y 180 días	9	151,08	101,30	14,05	1,02%
Entre 181 y 360 días	10	229,78	127,69	33,25	2,41%
Mayor a 360 días	35	718,61	434,33	1.293,41	93,88%
Total	1.825	89.345,70	51.417,35	1.377,77	96,29%

Los créditos en mora con corte 31 de diciembre de 2024 fueron 115, los cuales representan el 2.68% del total de la cartera.

El mayor porcentaje de cartera en mora corresponde a los créditos que se encuentran en proceso para cobro jurídico, los cuales representan el 97.31% del total de la mora. En el área de cartera se encuentra el 2.69% de la mora para realizar el respectivo cobro pre jurídico.

Tabla No. 21. Cartera por Gestión de Áreas Vigencia 2024

(millones de pesos)

Oficina Responsable	Crédito	Monto Crédito	Saldo	Valor/Mor a	Porcentaje
Cartera	61	3.553,27	1.603,70	37,07	2,69%
Jurídica	53	1.083,15	653,52	1.307,52	94,90%
Jurídica posible castigo	1	16,32	9,79	33,18	2,41%
Total Mora	115	4.652,73	2.267,01	1.377,77	100%

Del total del recaudo de cartera por tipo de fuente, se observa que el mayor ingreso se concentra en los descuentos por nómina, seguido de los abonos por concepto de cesantías.

Tabla No. 22. Recaudo de Cartera por Tipo de Fuente Vigencia 2024
(millones de pesos)

Fuente	Valor
Caja	3.639,76
Cesantías	5.126,03
Nómina	9.502,02
Traslado	3,02
Total	18.270,83

Recuperación de Cartera en Mora. Para evaluar la recuperación de la cartera se tiene en cuenta el valor en mora del mes anterior. La recuperación de cartera en mora del mes de diciembre de 2024 fue de 48,01%.

Tabla No. 23. Recuperación de Cartera en Mora Vigencia 2024
(millones de pesos)

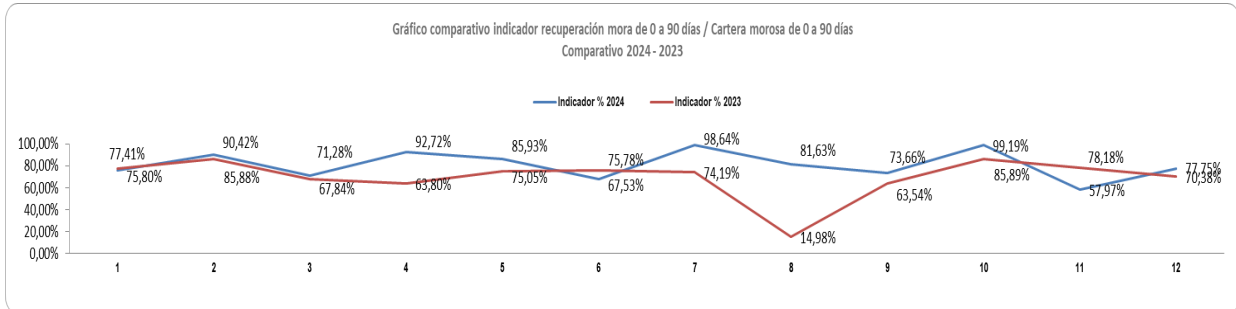
Edad en Mora	Créditos Mora	Valor en mora	Créditos Recuperados	Recuperación Cartera	Variación Recuperación	
Menor a 30 días	14	3,62	12	3,44	,18	95,15%
30 días	52	30,82	47	25,12	5,70	81,51%
31 a 90	18	16,30	14	10,89	5,41	66,79%
91 a 180	6	14,65	4	4,40	10,26	0,00%
181 a 360	9	27,92	3	1,03	26,90	0,00%
Mayor a 360	35	1.313,59	1	3,14	1.310,45	0,00%
Total	134	1.406,91	81	48,01	1.358,90	3,41%

La recuperación de la cartera con mora menor a 30 días fue de 95.15% y de 81.56% los créditos con mora de 30 días. En las obligaciones con una antigüedad de 31 a 90 días la recuperación fue de 66.79%.

La siguiente gráfica muestra un comparativo de los índices de recuperación de la cartera en mora de 0 a 90 días, de los años 2023 y 2024. Respecto al año inmediatamente anterior la recuperación fue de 45.49% y para la fecha del presente informe, el índice alcanzó el

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

94.06%. Se observa que se ha superado el porcentaje de recuperación gracias a la gestión de recuperación de cartera.



Gráfica Nro. 2. Comparativo indicador recuperación mora 0 a 90 días 2024/2023

Cancelación de Hipotecas. Fueron elaboradas ciento noventa y cuatro (194) minutas de cancelación de hipoteca y veintiséis (26) de levantamiento de prenda las cuales se remitieron a los solicitantes directamente al lugar de residencia y en algunos casos se entregaron en las oficinas del FBSCGR.

II.6. Gestión de Cesantías

La asignación presupuestal para el pago de las cesantías de los funcionarios de la Contraloría General de la República, fue de \$79.179 millones, ejecutados en su totalidad en el 2024.

La ejecución de dicha vigencia se incrementó en **\$10.795** millones de pesos, que corresponde al **15,8%** más respecto a la vigencia 2023.

Tabla No. 24. Recuperación de Cartera en Mora Vigencia 2024
(millones de pesos)

Concepto	Fuente Recursos	Presupuesto Asignado	Presupuesto Ejecutado	% Ejecutado
Cesantías Parciales	Nación	49.492,85	49.492,70	100%
Cesantías Definitivas	Nación	29.686,15	29.686,15	100%
Total		79.179,00	79.178,85	100%

Cesantías Parciales. El total comprometido en el rubro de cesantías parciales a diciembre 31 de la vigencia de 2024 ascendió a la suma de **\$49.492,70** millones, que corresponde al **100%** del total apropiado. Con este presupuesto se tramitaron para pago 1.159 solicitudes radicadas entre el 2 de octubre de 2023 hasta el 20 de septiembre de 2024, se realizaron abonos de cesantías a los créditos de vivienda de 464 funcionarios

Adicionalmente, se efectuó el pago de los meses de noviembre, diciembre y consolidado 2023 o mes 13 y las doceavas de las cesantías de los meses de enero a septiembre de 2024 de 774 funcionarios en promedio mes de CGR y 06 funcionarios del FBS en promedio mes

de afiliados al administrador Fondo Nacional de Ahorro. Lo anteriormente expuesto se representa en siguiente cuadro, así:

Tabla No. 25. Ejecución Cesantías Parciales Vigencia 2024
(millones de pesos)

Concepto	N° de funcionarios	Valor tramitado pago entre enero y diciembre 31 de 2024
Fondo Nacional del Ahorro CGR / FBS	780	14.254,77
Abonos a Créditos de vivienda CGR / FBS	464	4.975,42
Solicitudes Trámite en línea CGR / FBS	1.159	30.262,51
Totales	2.403	49.492,70

Cesantías Definitivas. El total comprometido en el rubro de cesantías definitivas a diciembre 31 de la vigencia de 2024 ascendió a la suma de **\$29.686,15** millones de pesos, que corresponde al **100%** del total apropiado. Fueron tramitadas para pago las cesantías definitivas de 1.370 exfuncionarios de la CGR, notificados entre 03 de noviembre de 2023 y 31 de octubre de 2024 y 17 exfuncionarios del FBS.

Tabla No. 26. Ejecución Cesantías Definitivas Vigencia 2024
(millones de pesos)

Concepto	No. Exfuncionarios	Valor tramitado pago entre enero y diciembre 31 de 2024
Cesantías Definitivas de CGR	1.370	29.493,75
Cesantías Definitivas del FBS	17	192,40
Totales	1.387	29.686,15

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

III. GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

3.1. Talento Humano

3.1.1. Planta de Personal

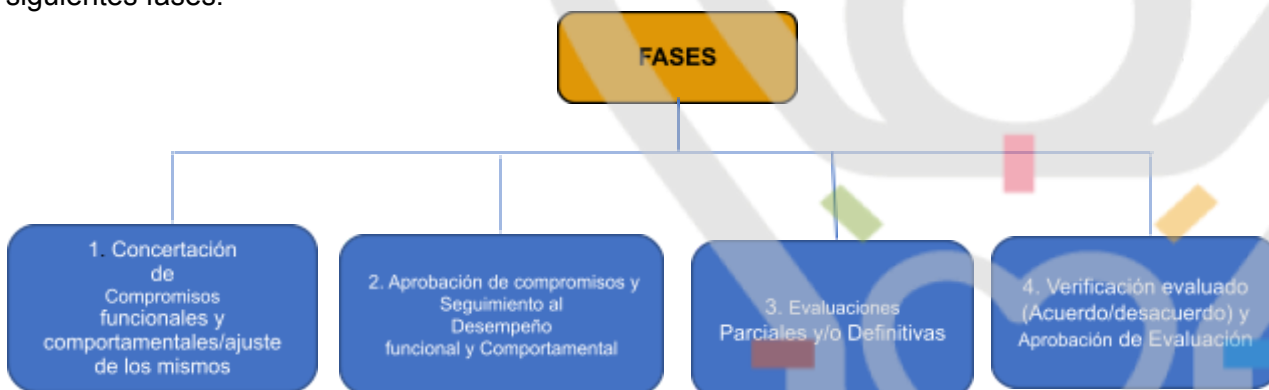
La planta de personal de la entidad está autorizada por 216 cargos, de conformidad con el Decreto 149 de 2022, en el que se aprobó la reestructuración de la misma. Sin embargo, al 31 de diciembre de 2024, sólo estaban provistos 157 de esos cargos, debido a la limitación de recursos propios disponibles para cubrir los gastos de personal.

Tabla No. 27. Planta de Personal Provista a diciembre 31 de 2024

Denominación Nivel	Planta Autorizada	Libre Nombramiento	En Carrera Administrativa	Provisionalidad	Total Funcionarios vinculados
Asistencial	37	2	2	21	25
Técnico	42	0	9	16	25
Profesional	125	2	7	89	98
Asesor	5	3	0	0	3
Directivo	7	6	0	0	6
Total	216	13	18	126	157

3.1.2. Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos de Carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República se realizó por parte de los evaluadores, teniendo en cuenta los dos componentes: compromisos funcionales y las competencias comportamentales, y se desarrolló en las siguientes fases:



De acuerdo con el marco legal la calificación de vigencia del 01 de febrero de 2024 al 31 de enero de 2025, se realizó a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción como se relaciona en la siguiente gráfica.



Gráfica 3. Servidores Públicos Evaluados por Nivel

Los resultados de la evaluación de desempeño de los servidores para primer semestre del periodo 2024-2025 se sitúan en el nivel sobresaliente quedando pendiente la evaluación del segundo semestre que cierra el 31 de enero de 2025.

3.1.3. Ejecución Plan Institucional de Capacitación (PIC)

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

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico de necesidades de formación, mediante encuestas aplicadas a los funcionarios.

Este diagnóstico permitió identificar brechas de conocimiento, habilidades técnicas requeridas y temas de fortalecimiento organizacional, garantizando así un enfoque alineado con los objetivos institucionales.

La ejecución del plan de capacitación incluyó el desarrollo de diversas actividades formativas, apoyadas tanto por funcionarios de la Entidad como por una organización externa contratada para abordar temas especializados. El contrato con esta organización tuvo un valor de \$91,06 millones, a través del cual se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

Tabla No. 28. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación a diciembre 31 de 2024

Ítem	Nombre Capacitación	No. Contrato	Fecha Capacitación	Costo (millones de pesos)
1	Aspectos generales de archivo y gestión documental	N/A	16/02/2024	,00
2	Aspectos generales de archivo y gestión documental	N/A	19/02/2024	,00
3	Deberes-derechos y prohibiciones en el ámbito del sector público	N/A	26/02/2024	,00

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21



Ítem	Nombre Capacitación	No. Contrato	Fecha Capacitación	Costo (millones de pesos)
4	Aspectos generales de archivo y gestión documental	N/A	1/03/2024	,00
5	Deberes-derechos y prohibiciones en el ámbito del sector público.	N/A	4/03/2024	,00
6	Aspectos generales de archivo y gestión documental	N/A	15/03/2024	,00
7	Elaboración e implementación de fuid y guía de organización de archivo.	N/A	14/06/2024	,00
8	Deberes-derechos y prohibiciones en el ámbito del sector público.	N/A	3/07/2024	,00
9	Cambio climático	N/A	24/07/2024	,00
10	Cambio climático	N/A	8/08/2024	,00
11	Excel básico	80	26/08/2024 – 02/09/2024 – 09/09/2024 – 16/09/2024	7,02
12	II Congreso derecho disciplinario	N/A	15/08/2024 – 16/08/2024	1,50
13	Elaboración e implementación de fuid y guía de organización de archivo.	N/A	26/08/2024	,00
14	Reglamentación en archivística	080/2024	29/08/2024 – 05/09/2024	4,98
15	Contratación, información de administración pública, planeación y temas de financiera.	080/2024	12/09/2024 – 23/09/2024 – 26/09/2024	6,17
16	Asistencia técnica ante el ministerio de educación para el trato con niños en condición especial.	080/2024	9/10/2024	6,17
17	Distribución y solicitudes de PAC - nación - propios y rezagos	080/2024	9/10/2024	4,98
18	Tienda virtual del estado colombiano, plataforma simuladores CCE, plataforma COUPA CCE y actualización en uso de SECOP II.	080/2024	15/10/2024 – 16/10/2024 – 22/10/2024	5,73
19	Fundamentos y actualización de la ley de presupuesto	080/2024	18/10/2024 – 22/10/2024	4,98
20	Retenciones en talento humano	080/2024	23/10/2024	5,23
21	Curso para trabajo en alturas	080/2024	24/10/2024 – 25/10/2024	7,62
22	Congreso el poder de la meritocracia en el territorio	N/A	5/11/2024 – 5/11/2024	,00
23	Normatividad en PQRSD y participación ciudadana, atención y servicio al usuario para dar respuesta digital o videollamada, atención telefónica y presencial	080/2024	05/11/2024 – 14/11/2024	4,98
24	Exógena nacional	080/2024	13/11/2024 – 19/11/2024	6,11

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Ítem	Nombre Capacitación	No. Contrato	Fecha Capacitación	Costo (millones de pesos)
25	Resolución de conflictos - mitos y realidades del trato con estudiantes según la ley de infancia y adolescencia - consecuencias reales y de aplicación práctica si se incumple con el mandato.	080/2024	26/11/2024	6,17
26	Maltrato infantil (ley de infancia y adolescencia)	080/2024	27/11/2024	5,23
27	Seguridad digital - ciberseguridad	080/2024	27/11/2024	5,23
28	Actualización sindical	080/2024	29/11/2024	5,23
29	IA - Robótica y neurociencia	080/2024	2/12/2024	5,23
30	Configuración del contrato realidad - ilegalidad del acto administrativo que declara la insubsistencia de funcionario en provisionalidad	N/A	20/12/2024	,00

Adicionalmente, se establecieron alianzas estratégicas con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo cual permitió a los funcionarios acceder a una serie de **Diplomados y Cursos especializados** que reforzaron sus capacidades en áreas clave para el desempeño de su labor en la Contraloría. Entre los programas ofrecidos se incluyen:

- Diplomado en Sistema de Control Interno basado en el Modelo Estándar de Control Interno (MECI):
- Diplomado en Modelo Integrado de Planeación (MIPG)
- Diplomado en Contratación Estatal
- Diplomado en Organización Documental I AGN

Sumado a lo anterior se estableció una **alianza estratégica con el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje)** para ofrecer cursos de **inglés** a los funcionarios del Fondo de Bienestar Social. Estos cursos están diseñados para mejorar las competencias lingüísticas, especialmente en el ámbito profesional, permitiendo a los empleados acceder a mejores oportunidades de desarrollo y comunicación en un entorno globalizado.

Apoyos Educativos. En cumplimiento al plan de capacitación, y siguiendo los lineamientos de la Resolución 005 del 11 de enero de 2022, se otorgaron apoyos educativos para los funcionarios de carrera administrativa con el objetivo de promover su desarrollo profesional y académico.

Durante el primer semestre, se entregó un total de \$9,16 millones en apoyos educativos y para el segundo semestre, se otorgó un total de \$22.04 millones, reafirmando el compromiso institucional con la formación académica y el crecimiento profesional de los servidores públicos.

3.1.4. Plan de Bienestar FBSCGR

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

La ejecución del Plan de Bienestar Social se desarrolló teniendo en cuenta las necesidades y sugerencias planteadas por los propios funcionarios, quienes, a través de sus aportes, permitieron enfocar las actividades hacia aspectos clave para su bienestar integral.

Para la vigencia 2024, se dio cumplimiento al 100% del Plan de Bienestar Social, ejecutando cada una de las actividades programadas con el propósito de fortalecer el bienestar integral de los funcionarios. Estas acciones permitieron atender las necesidades identificadas, promoviendo un ambiente laboral positivo, inclusivo y motivador.

A continuación, se detallan las actividades ejecutadas en el marco de este compromiso.

Tabla No. 29. Plan de Bienestar Vigencia 2024

Ítem	Nombre Actividad	Descripción	Área Participante	Cantidad funcionarios	Valor (millones de pesos)
1	Día del docente	Actividad dedicada a reconocer y exaltar la labor de los docentes de la entidad.	Colegio	43	6,97
2	Día de la salud	Actividad de reconocimiento al personal que trabaja en el Grupo Centro Médico y Atención Integral en Salud por su labor en el bienestar de los funcionarios.	Personal Centro Médico	19	5,56
3	Día de la familia	Conmemoración del Día de la Familia, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, con el objetivo de fortalecer los lazos familiares entre los funcionarios.	Toda la planta de personal	162	12,17
4	Día del trabajo	Actividad en la que se reconoce la labor de todos los funcionarios del Fondo de Bienestar Social.	Toda la planta de personal	157	8,70
5	Día de la madre	Reconocimiento a las funcionarias que ejercen el rol de madres, destacando su contribución y esfuerzo.	Funcionarias que ostentan rol de madres.	73	5,20
6	Día del padre	Reconocimiento a los funcionarios varones que desempeñan el rol de padres.	Funcionarios que ostentan rol de padres.	39	3,05
7	Teatro y taller de cocina	Actividades recreativas para los funcionarios, incluyendo presentaciones teatrales y talleres de cocina para promover la colaboración en equipo.	Toda la planta de personal	157	16,18
8	Paseo familiar	Actividad recreativa familiar en un entorno natural, ofreciendo acceso a atracciones y alimentos para los funcionarios y un acompañante.	Funcionarios Inscritos	100	17,02
9	Caminata ecológica	Se realizó una caminata ecológica en una zona ubicada en Tobia en el departamento de Cundinamarca, la cual contó con amplios espacios para el desplazamiento y desarrollo.	Funcionarios Inscritos	50	17,14
10	Día del servidor público	Charla y actividad para resaltar la labor y el compromiso de los funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones.	Funcionarios sede administrativa	100	10,35
11	Feria de las colonias	Actividad cultural e integradora que resalta la diversidad regional de Colombia a través de exhibiciones y actividades participativas.	Toda la planta de personal	157	20,80

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Ítem	Nombre Actividad	Descripción	Área Participante	Cantidad funcionarios	Valor (millones de pesos)
12	Taller de coctelería	Taller práctico para explorar la mixología, promoviendo el aprendizaje de nuevas habilidades y la integración entre los funcionarios.	Funcionarios Inscritos	20	5,06
13	Actividad de integración Halloween	Actividad recreativa de disfraces y entretenimiento dirigida a la integración social de todos los funcionarios.	Toda la planta de personal	157	6,45
14	Actividad para fortalecimiento de la salud mental y liderazgo	Talleres enfocados en la salud mental y el liderazgo a través de dinámicas de cocina en equipo y actividades de team building.	Funcionarios sede colegio y centro médico	60	7,74
15	Actividad para el fomento de estilos de vida y trabajo saludable	Actividad que promueve hábitos saludables entre los funcionarios, fomentando la actividad física y el bienestar general.	Funcionarios sede colegio y centro médico	60	4,02
16	Día del niño	Actividad destinada a los hijos de los funcionarios, donde pudieron disfrutar de un evento mágico de disfraces y juegos.	Funcionarios Inscritos	30	20,59
17	Implementación de la política de diversidad, equidad, inclusión y no discriminación	Actividad dirigida a sensibilizar a todos los funcionarios sobre la importancia de la inclusión y la equidad en el entorno laboral.	Toda la planta de personal	157	8,50
18	Reconocimiento cumpleaños	Actividad en la que se celebra y reconoce a los funcionarios que cumplen años en el primer trimestre del año.	Toda la planta de personal	157	,00
19	Cierre de vigencia – novena navideña 2024	Actividad cultural de cierre del año con la tradicional novena navideña, donde los hijos de los funcionarios participaron activamente.	Toda la planta de personal	157	155,00

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

En procura del bienestar integral de nuestros funcionarios, la entidad se esfuerza continuamente por crear un ambiente laboral que no solo sea productivo, sino también humano y enriquecedor. En este sentido, se han implementado una serie de actividades adicionales que complementan el Plan de Bienestar Social:

- Jornadas Laborales Flexibles
- Horario Mamá
- Día de Cumpleaños
- Tarjetas Virtuales de Cumpleaños
- Incentivo para el Uso de la Bicicleta
- Día de la Familia
- Descanso Compensado para Semana Santa y Festividades de Fin de Año
- Estímulos de Educación Formal
- Reconocimiento por Antigüedad Laboral - quinquenios.
- Reconocimiento a Deportistas
- Entrega de Reconocimiento a los Mejores funcionarios

Además, como gestión adicional por parte del Grupo de Talento Humano, se logró establecer una alianza estratégica con Cafam, mediante la cual se entregó un bono de consumo a cada

funcionario en la fecha de su cumpleaños. Esta iniciativa representó un reconocimiento especial, reafirmando el compromiso de la entidad con el bienestar emocional y el sentido de pertenencia de sus servidores.

3.1.5. Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo

Exámenes realizados

Por medio de la Empresa IPS Medical Protección con quien se celebró el contrato 011-2024, se realizaron los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso u otro tipo de evaluaciones médicas ocupacionales (cambio de ocupación, post incapacidad o reintegro), esquema de vacunación y análisis de puestos de trabajo específicos, requeridos durante la vigencia 2024, el valor del contrato fue por \$14,85 millones de pesos y tuvo una ejecución del 54% correspondiente a \$7,96 millones de pesos.

- 10 exámenes ocupacionales de ingreso
- 40 exámenes ocupacionales periódicos
- 3 exámenes ocupacionales post incapacidad
- 3 exámenes ocupacionales de recomendaciones laborales
- 1 estudio puesto de trabajo riesgo osteomuscular
- Se aplicaron 29 vacunas para prevención de riesgo biológico (Hepatitis B, tétano, fiebre amarilla e influenza)
- Se realizaron 17 titulaciones

Asimismo, se adelantaron las siguientes actividades en SST:

- Fue actualizada la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y se divulgó a los funcionarios de las tres sedes, por medio del área de comunicaciones.
- Desarrollamos jornadas de pausas activas en modalidad presencial para los funcionarios y contratistas que ejecutan sus funciones en las diferentes sedes.
- Se realizaron actividades de rumba sana en la sede administrativa.
- Fueron adelantadas actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en el gimnasio con los funcionarios que presentan riesgo medio y alto en el sistema de vigilancia epidemiológica riesgo cardiovascular.
- Documentamos los recursos para la implementación del SG-SST para la vigencia 2024.
- Efectuamos inducciones en SG-SST a los funcionarios que han ingresado a la Entidad.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

- La semana de seguridad y salud en el trabajo tuvo en esta vigencia alcance a las tres sedes de la Entidad, desarrollando actividades pedagógicas y lúdico recreativas en pro de la salud y bienestar de los Servidores y contratistas de la Entidad.
- Fueron actualizados y socializados los planes de emergencia en las tres sedes de la Entidad.
- Logramos incluir a los brigadistas de la Entidad en las capacitaciones de formación que imparte la CGR y se realizaron capacitaciones en primero auxilios psicológicos, primer respondiente, control y manejo del fuego y evacuación. Se realizó pista de entrenamiento.
- Aplicamos la autoevaluación de implementación de los estándares mínimos según lo establecido en la resolución 0312 de 2019 y se obtuvo un cumplimiento del 100%
- De igual modo, se aplicó la batería de riesgo psicosocial a 141 funcionarios de la Entidad.
- Se realizaron seguimientos osteomusculares a 29 funcionarios identificados en riesgo alto o muy alto en el SVE Riesgo Osteomuscular.

De otra parte, se adelantaron capacitaciones en SST, de acuerdo con la siguiente relación:

Tabla No. 30. Capacitaciones en Seguridad y Salud en el Trabajo Vigencia 2024

Nombre de la capacitación	Encargado / Responsable	Modalidad	Material de apoyo
Separación de residuos	SG-SST	Virtual	Infografía
	Gestión Administrativa		
Primeros Auxilios, manejo de extintores y uso DEA	ARL Positiva	Presencial	Extintores, botiquines, DEA.
	Cinco SAS		
Curso 50 Horas / 20 Horas - Capacitación Virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo	SG-SST	Virtual	Material de estudio, videos, lecturas.
	ARL Positiva		
Inspecciones planeadas	SG-SST	Presencial	Presentación
			Formato de inspecciones
Riesgo psicosocial (manejo de estrés laboral y demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).	ARL Positiva	Presencial	Presentación, materiales didácticos.
Socialización plan de emergencias para sede colegio y sede centro médico	SG-SST	Presencial	Presentación

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Nombre de la capacitación	Encargado / Responsable	Modalidad	Material de apoyo
Investigación de incidentes accidentes y enfermedad laboral	SG-SST	Presencial	Presentación - formatos
Eventos súbitos – Brigada de emergencia	CGR	Presencial	Presentación ayudas didácticas
Marco legal, funciones, responsabilidades	ARL POSITIVA	Presencial	Presentación
Riesgo Público	ARL POSITIVA	Presencial	Presentación
Cuidado de la Voz	ARL POSITIVA	Presencial	Presentación
Prevención riesgo biológico	ARL POSITIVA	Presencial	Presentación
Señales de alerta en salud mental	TH – Juan Diego Orrego	Presencial	Presentación
Primero auxilios psicológicos	TH – Juan Diego Orrego	Presencial	Presentación
Taller higiene postural	ARL POSITIVA	Presencial	Presentación
Prevención de lesiones deportivas	ARL POSITIVA	Virtual	Presentación
Auditoría Interna SG-SST	ARL POSITIVA	Virtual	Presentación
Hábitos de vida saludable – alimentación saludable	ARL POSITIVA – TH DAVID MELO QUIROGA	Presencial – Virtual	Presentación
Primero Auxilios Básicos	ARL POSITIVA – Universidad de Antioquia	Virtual	Lecturas, videos, talleres
Curso de bioseguridad	ARL POSITIVA – Universidad de Antioquia	Virtual	Lecturas, videos, talleres
Curso manejo de extintores y emergencias	ARL POSITIVA – Universidad de Antioquia	Virtual	Lecturas, videos, talleres
Taller de salud oral	Dra., Marcela Alfonso - Centro médico	Virtual	Presentación
Uso de extintores	SST – BRIGADISTAS – COMUNICACIONES	Virtual	Video
Funciones y Responsabilidades CCL	ARL POSITIVA	Virtual	Presentación
Prevención consumo de alcohol, tabaco y drogas	ARL POSITIVA	Virtual	Presentación
Procedimiento y formato CCL	TH – Juan Diego Orrego	Presencial	Presentación, estudio de caso
Peligros y Riesgos	TH – David Melo Quiroga	Virtual	Presentación
Riesgo cardiovascular	ARL POSITIVA	Virtual	Presentación
Seguridad vial	ARL POSITIVA	Presencial	Puesta en escena – Infografía.

3.1.6. Actividades Durante las fases del ciclo de vida del servidor público

Fase de ingreso a funcionarios

En la fase de ingreso se llevaron a cabo 20 entrevistas de selección.

Fase de desarrollo

Las acciones constituyentes de esta fase del ciclo de vida del servidor público favorecen la permanencia de este en la entidad, en el marco de un ambiente constituido por oportunidades para el fortalecimiento de sus competencias y caracterizado por condiciones psicosociales (cultura, clima o tras condiciones) que faciliten un desempeño óptimo y generen, así mismo, una sensación de bienestar.

- Reinducción general

Las acciones de reinducción general se encuentran encaminadas a fortalecer la apropiación, por parte de los servidores públicos, de la situación actual de la entidad en términos estratégicos, tácticos, operativos y de gestión.

En el 2024 se programó y ejecutó una (1) jornada de reinducción, con una cobertura del 81%, es decir, 25 de los 31 funcionarios convocados asistieron a la actividad.

- Inducción específica al cargo

Posterior al ingreso del servidor/a público a la entidad se implementan algunas actividades que favorecen su proceso de adaptación al empleo, al grupo de trabajo y a la entidad. Estas acciones son similares ante situaciones administrativas tales como encargos, traslados y asignación de funciones.

Tabla No. 31. Inducción Específica al Cargo
Vigencia 2024

Ítem	Actividad	No Actividades Programadas (Gestión)	No Actividades Ejecutadas	Observaciones
1	Fomento inducción específica al cargo	29	23	• Por actividad programada se entiende solicitud formal, por parte del GGTHDO, de cronograma de inducción específica al cargo • Por actividad ejecutada se entiende al número de cronogramas de inducción específica al cargo enviados por los diferentes grupos
2	Seguimiento del cronograma de inducción específica al cargo por parte de grupos	27	15	• Por actividad programada se entiende solicitud formal, por parte del GGTHDO, de Lista de Chequeo de inducción específica al cargo • Por actividad ejecutada se entiende al número de listas de chequeo inducción específica al cargo enviados por los servidores
3	Reunión de acompañamiento/seguimiento al proceso de	51	29	• Por actividad programada se entiende la citación a encuentro de acompañamiento al proceso de adaptación • Por actividad ejecutada se entiende encuentro de adaptación llevado a cabo

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Ítem	Actividad	No Actividades Programadas (Gestión)	No Actividades Ejecutadas	Observaciones
	adaptación del servidor			

3.1.7. Gestión de la Cultura Organizacional

Proyecto/Estrategia Transformación Cultura Organizacional – Contrato 074 de 2024

En línea con lo dispuesto en el Plan Estratégico Institucional 2022 – 2026, se diseñó y ejecutó una estrategia para la “Transformación de la Cultura Organizacional e impulso de la competitividad”, iniciativa que se materializó con la suscripción del contrato 074 de 2024 con el grupo empresarial EFPE.

En el marco del objeto contractual, se desarrolló una estrategia constituida por las siguientes fases: Fase 1 - Medición de la Cultura Organizacional; Fase 2 - Presentación de resultados y diseño de valores y comportamientos asociados al nuevo modelo de Cultura Organizacional; Fase 3 - Socialización de resultados a líderes y generación de capacidades para liderar desde la cultura; Fase 4 - Apropiación del modelo de Cultura Organizacional; Fase 5 - Fortalecimiento del nuevo modelo de Cultura Organizacional

A continuación, se detallan los datos que, en materia de cobertura, se desprenden de la ejecución de las actividades propias de las fases 2, 3, 4 y 5:

Tabla No. 32. Fases de la Estrategia Transformación Cultura Organizacional Vigencia 2024

Fase	Actividad	Nº Servidores Cobertura	Fecha
Fase 2	Taller grupal "Comprendiendo nuestra cultura, para transformarla" / Grupo 1	51	17/09/2024
	Taller grupal "Comprendiendo nuestra cultura, para transformarla" / Grupo 2	56	20/09/2024
Fase 3	Taller grupal para líderes "Embajadores de cultura parte 1"	21	24/09/2024
	Taller grupal para líderes "Embajadores de cultura parte 2"	21	3/10/2024
Fase 4	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 1" / Grupo 1	44	7/10/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 1" / Grupo 2	20	17/10/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 1" / Grupo 3	37	24/10/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 1" / Grupo 4	40	30/10/2024
Fase 5	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 2" / Grupo 1	36	7/11/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 2" / Grupo 2	21	13/11/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 2" / Grupo 3	19	20/11/2024
	Taller grupal "Cultura Somos FBS parte 2" / Grupo 4	46	25/11/2024

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

3.1.8. Adopción Marca de Cultura Organizacional “SOMOS FBS”

Como parte fundamental del proceso de transformación de la cultura organizacional de la entidad, se generó una alianza interna entre el Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, gerencia y responsables de Comunicaciones, para el diseño y socialización de una marca de Cultura Organizacional que denominamos “SOMOS FBS”. Los siguientes son los logos de la marca mencionada:



Uno de los propósitos de esta marca es la generación de identidad con la cultura organizacional deseada, la cual encuentra sus bases en los valores definidos en el código de integridad de la entidad.

Gestión del Clima Organizacional y Factores Psicosociales

Las acciones que se detallan a continuación buscan crear condiciones psicosociales protectoras, para que estas sirvan como base para mejorar el clima organizacional. En este contexto, la gestión se enfocó en algunos equipos de trabajo, tras solicitudes concretas de sus coordinadores; en otros casos, la intervención se ejecutó como resultado de grupos focales adelantados en la vigencia anterior.

Tabla No. 33. Gestión del Clima Organizacional y Factores Psicosociales
Vigencia 2024

N°	Actividad	Población Objeto	N° Servidores	Fecha
1	Taller trabajo en equipo y comunicación	Grupo de bienestar, recreación, cultura y deporte	7	26/01/2024
2	Taller trabajo en equipo y comunicación	Grupo de atención al usuario y enlace con grupos de interés	5	21/02/2024
3	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo matemáticas	4	3/04/2024
4	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de bienestar, recreación, cultura y deporte - equipo La Nana	3	12/04/2024
5	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo matemáticas	4	17/04/2024
6	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo staff	9	8/05/2024
7	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo matemáticas	4	8/05/2024

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

8	Ejercicio de roles	Grupo de gestión educativa y colegio – equipo staff	6	09/05/2024
9	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo ciclo inicial	6	23/05/2024
10	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo staff	8	23/05/2024
11	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de bienestar, recreación, cultura y deporte – La Nana	4	14/06/2024
12	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - ciclo inicial	6	24/06/2024
13	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de gestión educativa y colegio - equipo matemáticas	4	24/06/2024
14	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo centro médico y atención integral en salud	12	10/07/2024
15	Encuentro de convivencia y respeto	Grupo de atención al usuario	5	03/09/2024

Dentro de este mismo apartado, se desarrollan actividades para el abordaje de condiciones psicosociales en la sede Centro Médico. En este sentido, se ejecuta un grupo focal con el equipo administrativo: Grupo focal centro médico, con 3 participantes.

Estrategia DEI – Diversidad, Equidad, Inclusión y no Discriminación

Con el fin de alinear la gestión estratégica del talento humano a las tendencias organizacionales y normativas en materia de diversidad e inclusión. Al respecto, se desarrollaron las siguientes acciones:

Diseño documental. El diseño incluyó la construcción de la Política de Diversidad, Equidad e inclusión y no discriminación y el Protocolo para prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia basadas en género y/o discriminación en el ámbito laboral

Difusión del protocolo

Se adelantó en las dos sedes de la entidad acciones para la gestión/transferencia del conocimiento sobre la Política DEI y el protocolo.



Consultorio de Liderazgo

El fortalecimiento de los estilos de liderazgo, como factor de alta incidencia en la cultura, el clima y el desarrollo de los servidores públicos, amerita la implementación de acciones que fomenten la adquisición y/o desarrollo de competencias, por parte de las personas que ostentan este rol. El consultorio de liderazgo se comporta como un escenario en donde los líderes pueden tramitar, con una orientación externa y orientada al desarrollo de competencias, algunas situaciones que vive en su rol.

- Número de líderes vinculados al programa: 19
- Número de sesiones desarrolladas: 27

Proyecto “Construyendo Excelencia en el Servicio”

Con el propósito de promover el conocimiento del nivel de desarrollo de algunas competencias por parte del talento humano, se adelantó un ejercicio de evaluación y certificación de competencias laborales, enfocado en la competencia “atención de clientes”; esta acción se desarrolla gracias a una alianza estratégica suscrita con el Servicio Nacional de Aprendizaje.

Tabla No. 34. Proyecto “Construyendo Excelencia en el Servicio Vigencia 2024

Ítem	Número
Personas certificadas con nivel avanzado	10
Personas certificadas con nivel intermedio	69
Personas certificadas con nivel básico	7
Total personas certificadas	86

3.1.9.

Gestión del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial

En este capítulo del informe se relatan las actividades que se derivan de la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial de la entidad; es necesario precisar que la vigilancia de este riesgo es una actividad asociada al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad.

- Fue diseñado el documento Guía Implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los factores de Riesgo Psicosocial y se realizó una sesión de socialización con un total de 22 participantes.

- Seguimiento de casos objeto de vigilancia epidemiológica. En el ejercicio diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial realizado en la vigencia anterior, se identificaron 62 servidores con un nivel de estrés entre medio y muy alto; estos servidores son considerados población de interés para el desarrollo de acciones de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial. La vigilancia se realizó a través de 86 sesiones de seguimiento periódicos individuales.

Capacitación y fortalecimiento de capacidades en salud mental. En el transcurso del año 2024, se llevaron a cabo diferentes acciones para el fortalecimiento de capacidades individuales y organizacionales, de cara a la gestión de la salud mental y otros factores protectores psicosociales.

*Tabla No. 35. Capacitación y Fortalecimiento de Capacidades en Salud Mental
Vigencia 2024*

Nº	Actividad	Población Objeto	Nº Servidores	Fecha
1	Capacitación “Señales de alerta en Salud Mental”	Líderes	19	29/05/2024
2	Capacitación “Señales de alerta en Salud Mental”	Brigadistas	7	30/05/2024
3	Capacitación “Señales de alerta en Salud Mental”	Brigadistas	4	20/06/2024
4	Capacitación “Señales de alerta en Salud Mental”	Todos los servidores	37	26/06/2024
5	Taller “Primeros Auxilios Psicológicos”	Brigadistas	6	27/06/2024
6	Taller “Primeros Auxilios Psicológicos”	Brigadistas	5	04/07/2024

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

En un ejercicio de articulación con el SG-SST, se desarrolló una acción de formación dirigida al comité de convivencia laboral de la entidad: “Procedimiento quejas por presunto acoso laboral y conductas no convivientes”

Gestión de Prácticas Profesionales – Alianzas con la U. Con el fin de fortalecer las capacidades de algunos grupos de la entidad se desarrollaron acercamientos con entidades educativas que ofrecen formación a nivel técnico, tecnológico y profesional, para establecer con estas alianzas estratégicas que cobijen el desarrollo de prácticas profesionales, en sus distintas modalidades.

*Tabla No. 36. Apoyo a la Gestión - Prácticas Profesionales
Vigencia 2024*

Ítem	Cantidad
Nº de instituciones contactadas (programas técnicos, tecnológicos y profesionales)	35
Nº de convenios/acuerdos o similares firmados	4
▪ Universidad Piloto de Colombia – Prácticas programa de psicología ▪ Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Facultad de Medio Ambiente y Recursos Naturales) – prácticas pregrados y programas tecnológicos ▪ Unicervantes – prácticas pregrados	

Universidad del Quindío – prácticas programa de administración documental	
N° de practicantes activos	1
Practicante de psicología – Universidad Piloto de Colombia	

Sobre este mismo tópico, se proyecta, en el corto plazo, la firma de convenios con: Universidad Piloto, para prácticas/pasantías de estudiantes de arquitectura; Universidad La Gran Colombia, para judicatura/pasantías de estudiantes de Derecho; con la Universidad Libre, para el desarrollo de prácticas/pasantías de estudiantes de licenciaturas en educación infantil, educación física y español/inglés; y con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para estudiantes de licenciatura en educación infantil.

3.1.10. Implementación Modalidad de Teletrabajo

Alrededor de este importante proyecto, el cual tiene que ver con la puesta en marcha de una nueva modalidad de trabajo en la entidad, se desarrolló la sensibilización de la implementación de la modalidad de teletrabajo a los miembros del comité directivo, con un total de 26 funcionarios participantes.

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

III.2. Presupuesto

De acuerdo con la Ley 2342 del 15 de diciembre de 2023 “por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de apropiaciones para la vigencia fiscal 1º de enero al 31 de diciembre de 2024” y el Decreto 2295 del 29 de diciembre de 2023, “por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”, la asignación presupuestal del Fondo de Bienestar de la CGR quedó conformado de la siguiente manera:

3.2.1 Presupuesto de Ingresos

El presupuesto de ingresos fue aforado por valor de \$17.750 millones de pesos, no obstante, el recaudo alcanzó un total de \$20.396 millones de pesos, es decir el 14,9% adicional al programado. Este comportamiento se debe a la mayor colocación de recursos de crédito en la vigencia frente a lo estimado.

Tabla No. 37. Ejecución Presupuesto de Ingresos Vigencia 2024
(millones de pesos)

Concepto	Aforo Inicial	Recaudo Acumulado	Por Recaudar	Porcentaje
Rec. Propios – Establecimientos Públicos	\$17.750	\$20.396,18	\$0	1.149%

Ingresos Corrientes	\$1.549.	\$1.509,18	\$39,82	97%
Recursos de Capital	\$16.201	\$18.877,00	\$0	1.165%

* El recaudo de ingresos corresponde al 1.149 % respecto al aforo inicial

La ejecución de los ingresos, desglosados por las cuentas presupuestales de rentas y capital fue la siguiente:

*Tabla No. 38. Ejecución Presupuesto de Ingresos Desglosado Vigencia 2024
(millones de pesos)*

Concepto	Valor
Rec. Propios – Establecimiento Público	20.396,18
1. Ingresos Corrientes	1.509,18
Venta de Bienes y Servicios	693,93
Transferencias - Otras Unidades de Gobierno	815,24
2. Recursos de Capital	18.887,00
Rendimientos Financieros	386,66
Recuperación de Cartera	18.500,33

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Del total de Ingresos Propios a diciembre 31/24, los recursos de capital tienen representación del 90.7%, cuyo recaudo de cartera con valor de \$18.500,33 millones de pesos.

Canales de Recaudo. Con el objetivo de facilitar a nuestros usuarios el cumplimiento de sus obligaciones, proporcionándoles medios prácticos y seguros, se han acordado los siguientes medios de recaudo:

Tabla No. 39. Canales de Recaudo Vigencia 2024

Descripción	Medio de Recaudo
Botón PSE	Botón ubicado en Página (www.fbscgr.gov.co)
Convenio 37648	Consignaciones en Efectivo a través de los Corresponsales Bancarios: Paga Todo, Super Giros, Bancamía
Convenio 38985	Para consignaciones en cheque en las oficinas del banco BBVA
Convenio 38168	Para consignación de depósitos judiciales en el portal Banco Agrario
Sede Centro Médico	Datáfono y Código QR
Sede Colegio	Datáfono y Código QR

En lo transcurrido de la vigencia 2024 se ha evidenciado la aceptación y adaptación de los usuarios en el uso de los medios de recaudo, dándonos el siguiente comportamiento:

*Tabla No. 40. Transacciones Canal de Recaudo Electrónico Vigencia 2024
(millones de pesos)*

Descripción	Valor Transacciones	Nro. Transacciones
Gimnasio	16,19	697
Colegio	514,01	2.282
Fotocopias	,25	4
Carnet	13,89	185
Centro Médico	5,28	248
Reintegro Proveedores	21,92	6
Multas	191,98	260
Remates	,00	-
Créditos	2.066,09	1.551
total	2.829,60	5.233

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

3.2.2. Presupuesto de Gastos de Funcionamiento.

Además de lo asignado por la Ley de presupuesto, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante Resolución No.3077 del 15 de octubre de 2024, "Por la cual se efectúa una distribución en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Ministerio de Hacienda y Crédito público para la vigencia fiscal 2024", fueron adicionados recursos por la suma de **\$3.322,00** millones en el presupuesto de gastos de funcionamiento del Fondo de Bienestar Social en la cuenta 01 Gastos de Personal, por lo tanto el presupuesto definitivo de la vigencia 2024 para el Fondo de Bienestar de la CGR ascendió a **\$129.498,00** millones de pesos.

*Tabla No. 41. Ejecución Presupuesto de Gastos de Funcionamiento Vigencia 2024
(millones de pesos)*

Descripción	Fuente	Apr. Inicial	Apr. Adicionada	Apr. Reducida	Apr. Definitiva	Compromiso	%Apr.Def /Compromiso
FUNCIONAMIENTO		\$ 126.176,00	\$ 3.452,00	\$ 130,00	\$ 129.498,00	\$ 127.693,49	98,61%
GASTOS DE PERSONAL	Nación	\$ 6.070,00	\$ 3.322,00	\$ 0,00	\$ 9.392,00	\$ 9.272,77	98,73%
GASTOS DE PERSONAL	Propios	\$ 9.992,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 9.992,00	\$ 9.577,74	95,85%
TOTAL, GASTOS DE PERSONAL		\$ 16.062,00	\$ 3.322,00	\$ 0,00	\$ 19.384,00	\$ 18.850,51	97,25%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	Nación	\$ 6.322,00	\$ 0,00	\$ 130,00	\$ 6.192,00	\$ 5.667,07	91,52%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	Nación	\$ 630,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 630,00	\$ 13,97	2,22%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	Nación	\$ 6.172,00	\$ 130,00	\$ 0,00	\$ 6.302,00	\$ 6.214,69	98,61%
TOTAL, TRANSFERENCIAS CORRIENTES		\$ 6.802,00	\$ 130,00	\$ 0,00	\$ 6.932,00	\$ 6.228,66	89,85%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	Nación	\$ 9.992,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 9.992,00	\$ 9.981,73	99,90%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	Propios	\$ 1.549,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 1.549,00	\$ 1.538,58	99,33%
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	Propios	\$ 6.209,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 6.209,00	\$ 6.193,61	99,75%
TOTAL ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS		\$ 17.750,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 17.750,00	\$ 17.713,92	99,80%
DISMINUCIÓN DE PASIVOS	Nación	\$ 72.231,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 72.231,00	\$ 72.230,85	100,00%
DISMINUCIÓN DE PASIVOS	Nación	\$ 6.948,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 6.948,00	\$ 6.948,00	100,00%
DISMINUCIÓN DE PASIVOS		\$ 79.179,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 79.179,00	\$ 79.178,85	100,00%
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	Nación	\$ 61,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 61,00	\$ 54,48	89,31%
TOTAL		\$126.176,00	\$ 3.452,00	\$ 130,00	\$129.498,00	\$ 127.693,49	98,61%

La ejecución presupuestal de la vigencia 2024 corresponde a **\$127.693,49** millones de pesos, valor que representa el 98,61% de la apropiación definitiva; la proporción porcentual de ejecución presupuestal por rubros a nivel es: Gastos de Personal 97,25%; Adquisición de Bienes y Servicios 91,52%; Transferencias Corrientes 89,85%; Adquisición de Activos Financieros 99,80%; Disminución de pasivos 100% y Gastos por Tributos, Multas, Sanciones e Intereses de Mora 89,31%.

Ejecución Rezago Presupuestal 2023. La constitución del rezago presupuestal que se ejecutó en la vigencia 2024 se efectuó mediante acta 01 del 19 de enero de 2024 por valor de \$5.822,93 millones, de los cuales \$3.616,90 millones corresponde a cuentas por pagar y \$2.206,03 millones a reserva.

De la reserva presupuestal constituida por valor de \$2.206,03 millones, se liberaron \$47,25 millones, se pagaron \$2.158,78 millones.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

De los \$3.616,90 millones correspondientes a las cuentas por pagar, se anuló una cuenta relacionada con un crédito, debido a que el beneficiario de la misma dejó de ser funcionario. Por lo tanto, el monto para ejecución ascendió a \$3.518,30 millones, cantidad que fue completamente ejecutada durante el primer semestre de la vigencia.

Constitución del Rezago Presupuestal de 2024 para Ejecutar en la Vigencia 2025. El rezago presupuestal se constituyó mediante acta 001 del 16 de enero de 2025, por valor de \$1.130,58 millones, como se refleja a continuación.

Tabla No. 42. Constitución Rezago Presupuestal 2024 – Ejecución 2025
(millones de pesos)

Concepto	Valor
Reserva	454,42
Cuentas por Pagar	676,17
Rezago 2024/2025	1.130,59

III.3. Gestión Administrativa – Recursos Físicos, Almacén y Archivo

Este informe tiene como objetivo presentar un balance detallado de las actividades desarrolladas, los logros alcanzados y los retos enfrentados en las diferentes áreas de responsabilidad del grupo, tales como el mantenimiento de la infraestructura física, los servicios generales y la gestión de archivo.

3.2.1 Mantenimiento Infraestructura Física

Una de las funciones clave del Grupo de Gestión Administrativa es la gestión integral de la infraestructura física de la entidad. En este sentido, las actividades de mantenimiento preventivo y correctivo en las tres sedes de la Entidad son fundamentales para garantizar la operatividad y seguridad de las instalaciones, así como el bienestar de los funcionarios y usuarios que las utilizan.

Partiendo de lo anterior, durante la vigencia 2024, se realizaron diferentes actividades en materia de mantenimiento preventivo y correctivo de la infraestructura física de la entidad.

Mantenimiento preventivo y correctivo de Infraestructura física

Centro Médico:

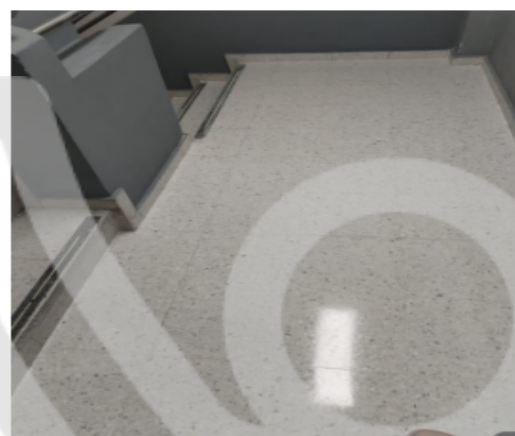
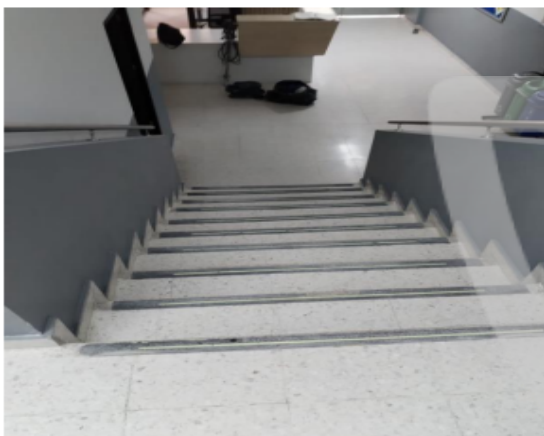
- Retiro Domo Acrílico Centro Médico
- Instalación de Marquesina en vidrio templado y Estructura Metálica
- Oficina – Coordinación Centro Médico.
- Suministro e instalación de Tanque de Almacenamiento Plástico de 500LTS incluidos todos los accesorios para su correcto funcionamiento.

Colegio para hijos de Empleados de la CGR:

- Pulida y Brillada de Escaleras en Granito Pulido.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

- Mantenimiento incluido Cambio de Piezas de Archivadores
- Lavado con hidrolavadora y ampliación de pintura acrílica de escaleras de la cancha
- Impermeabilización de tanque de almacenamiento de agua del colegio utilizando SIKA 101 Mortero Plus.
- Mantenimiento y Pintura del Parque Infantil del colegio, incluido arreglo y reparación de todos los elementos para su correcto funcionamiento.
- Realización de obras necesarias para el mejoramiento de la infraestructura física de la cafetería.



PAGE
*
MERGE
FORMA
T21



De igual forma, se llevó a cabo la fumigación, desinfección sanitaria, control de insectos, roedores, saneamiento ambiental y lavado de tanques de almacenamiento en el centro médico y el colegio.

Por otra parte, durante el segundo semestre de la vigencia 2024, se contrató la prestación de servicio de aseo por medio de personal suministrado por un tercero, con el fin de atender las labores diarias de aseo y desinfección, así como el suministro de elementos de aseo y cafetería.

Desarrollo Campaña Austeridad del Gasto Ahorro del Consumo de Energía y Agua e Impresiones.

Una importante actividad desarrollada consistió en las campañas para promover la austeridad del gasto mediante el ahorro de consumo de energía y agua dentro de las instalaciones de las sedes del Fondo.

3.2.2. Inventarios

Con el fin de hacer más eficiente el proceso de inventarios fue implementado el módulo del aplicativo de inventarios – TAO, realizando reuniones para atender los requerimientos y/o ajustes que fueron solicitados, así como la parametrización para nuevos casos. Dicho aplicativo después de realizar los debidos ajustes, fue puesto en práctica durante el segundo semestre, logrando una funcionalidad del 98% al mes de noviembre.

3.2.3. Archivo

Acorde con la programación y el seguimiento al PINAR 2023-2026, en el segundo semestre se finalizaron las mesas de trabajo con las 27 unidades administrativas, donde se contextualizó la metodología de trabajo y se les presentaron las propuestas de TRD y ficha de información, en el proceso sigue las mesas de trabajo con el Archivo General de la Nación (AGN), aprobación del comité de Gestión y Desempeño y finalmente la radicación ante el AGN.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Respecto al instrumento archivístico Programa de Gestión Documental – PGD y su cronograma, se desarrolló la Vr. 2, actualizando procesos y alineado al Plan Estratégico Institucional, se encuentra aprobado por Comité Institucional de Gestión y desempeño y debidamente publicado en la página web de la entidad.

En la sede de Centro Médico, se realizó acompañamiento al proceso de organización documental de historias clínicas que ya cumplieron el tiempo de retención documental exigido para su cuidado y protección el cual supera los treinta años en el archivo central de la sede, se organizaron más de 1.700 historias clínicas.

III.4. Contratación

Gestión del Plan Anual de Adquisiciones

En cumplimiento de su función como secretaría técnica del Comité de Contratación, el Grupo de Gestión Administrativa desempeña un rol coordinador en la elaboración, consolidación y actualización de las necesidades de bienes, obras y servicios identificadas por las áreas, con el fin de ser incluidas en el plan anual de adquisiciones. Una vez identificadas las necesidades en concordancia con los valores asignados, se formuló el Plan Anual de Adquisiciones.

El valor de los procesos contractuales programados en el Plan ascendió a \$9.456,80 millones de pesos, los cuales se ejecutaron en el 100% reflejando una mayor eficacia con la suscripción y ejecución de 97 contratos en diversas modalidades, incluyendo el Acuerdo Marco de Precios. Tramitando para ello 106 estudios previos.

43. Procesos Contractuales por Modalidad - Vigencia 2024

Modalidad Contractual	Nro Celebrados
Contratación Directa	53
Acuerdo Marco por Tienda Virtual	11
Invitación Pública	10
Selección Abreviada Menor Cuantía	9
Selección Abreviada Subasta Inversa	10
Concurso de Mérito	2
Licitación Pública	2
Total	97

Logros Alcanzados. Dentro de los logros en la gestión contractual se pueden describir:

- Oportuna gestión con las diferentes dependencias que nos han solicitado apoyo contractual.
- Realizar el 100% de la Gestión Contractual a través del aplicativo SECOP II.

- Implementación del uso obligatorio de los acuerdos marco de precios CCE de los para la adquisición de bienes y servicios.
- Se redujo el uso de papel en el Área de Contratación en un 80% aproximadamente como consecuencia de los aplicativos, ya que gran parte de los documentos se tramitan de forma digital.
- En el periodo 2024 se avanzó notablemente en la liquidación de contratos como resultado de la organización de los procedimientos de Liquidación y acciones de articulación con las diferentes dependencias, para un total de 100% de los contratos objeto de liquidación.

III.5. Gestión Jurídica

Gestión de Procesos Judiciales. El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, al 31 de diciembre del 2024, dentro de los procesos judiciales que gestiona, es parte por en treinta y dos 32 procesos civiles activos, y trece (13) procesos contencioso administrativos activos, es decir que, a la fecha antes referida, el Grupo de Asuntos Jurídicos tiene a cargo la representación judicial de la entidad en cuarenta y cinco (45) procesos activos, clasificados según tipo de acción así:

Tabla No. 44 Procesos Judiciales vigentes 31 de diciembre de 2024

Demandante	Procesos civiles	32
	Acción de Repetición	0
Demandado	Contencioso Administrativo	13
Total procesos activos		45

- **Procesos Civiles.** Los procesos civiles terminados durante el año 2024 se relacionan a continuación:

Tabla No. 45 Procesos Civiles Terminados Vigencia 2024

No. Proceso	Obligación	Nombre	Motivo /Estado Actual
11001400305120150062200	9186	Jaime Prieto León	Terminado por pago total
50001400300220210003400	17429	Mario Alberto Zafra	Terminado por pago total
No se generó radicado	17837	Andrés Morelo Julio	Terminado por pago total Se presentó demanda y se retiró
66170400300220190053000	16923	Héctor Jaime Castro Valencia	Terminado por pago total
No se Generó radicado	17875	Martha Isabel Robayo	Terminado por pago total Se presentó demanda y se retiró por pago
70001418900320210031200	15548, 15836	Guadalupe Eugenia Muñoz Reza	Terminado por pago total

No. Proceso	Obligación	Nombre	Motivo /Estado Actual
19001400300420190013400	14784	Gerardo Ancizar Muñoz	Sentencia Única Instancia decreta Prescripción
11001400307320210077600	Pensión – Colegio	José Vicente Quintero Proceso de mora en el pago del Colegio	Terminado por pago total
11001400306220199987900	Pensión - Colegio	José Atalibar Cubillos Barbosa Proceso de mora en el pago del Colegio, archivado en 2024	Terminado por pago total
11001400304720170192500		Miller Yesid Castro Bohórquez	Terminado por pago total

Recuperación de Cartera. Se recuperaron recursos correspondientes a créditos que fueron remitidos por el Grupo de cartera para cobro pre jurídico durante la vigencia 2024, para un acumulado en la vigencia de \$52,43 millones de pesos aproximadamente.

*Tabla No. 46. Recuperación de Cartera Gestión Jurídica Vigencia 2024
(millones de pesos)*

Mes	Valor
Enero	4,00
Febrero	6,12
Marzo	3,56
Abril	5,08
Mayo	4,47
Junio	3,76
Julio	6,46
Agosto	5,29
Septiembre	3,44
Octubre	4,84
Noviembre	5,44
Diciembre	Por establecer
Total	52,43

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Créditos para Cobro jurídico. De acuerdo con los informes entregados por el Área de Cartera en relación a los créditos que vienen presentando mora superior a 91 días, durante el año 2024, se presentaron nueve (9) acciones judiciales en contra de los deudores.

- **Procesos Administrativos.** Los siguientes fueron los procesos administrativos terminados con sentencia de primera instancia.

*Tabla No. 47 Procesos Administrativos Terminados
Vigencia 2024*

No. Proceso	Nombre	Estado Actual
44001334000220180011100	Eulfran Duran Corrales	Sentencia de primera instancia favorable al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República – No se presentó recurso de apelación contra la referida sentencia – hizo tránsito a cosa juzgada.

- Del total de los procesos administrativos, tres finalizaron la etapa de primera instancia:

*Tabla No. 48 Procesos Administrativos Finalizaron Etapa Primera Instancia
Vigencia 2024*

No. Proceso	Nombre	Estado Actual
44001334000120150040802	Ciro Alfonso Jiménez Suarez	Sentencia de primera instancia favorable al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República – Parte demandante presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.
11001334306620220006500	Gustavo Alfonso Cabarcas Gómez	Sentencia de primera instancia desfavorable al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República. Se presentó recurso de apelación contra la sentencia en fecha 02-12-2024.
25000234200020160403000	Julio Martin Gómez Gómez	Sentencia de primera instancia favorable al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República – Parte demandante presentó recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

IV. Seguimiento y Evaluación – Control Interno de Gestión

En desarrollo de las actividades programadas en el Plan Anual de Auditoría propios de la evaluación, seguimiento y asesoría, fueron generadas observaciones y recomendaciones, tendientes al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad a fin de ser evaluadas y acogidas por la alta Gerencia a través de los coordinadores y/o líderes de grupo.

IV.1. Auditorías y Seguimientos

Los siguientes fueron las auditorías y seguimientos realizados por el Grupo de control Interno de Gestión durante el periodo 2024.

- Auditoría**

En la vigencia se llevaron a cabo cuatro (4) auditorías a los procesos, como se relaciona seguidamente.

Tabla No. 49. Auditorías Vigencia 2024

I Semestre		II Semestre	
Área y/o Grupo	Observaciones y/o hallazgos	Área y/o Grupo	Observaciones y/o hallazgos
Grupo Archivo	12	Crédito y Cartera	1
Grupo Colegio	6	Gestión Financiera	Cancelada y reprogramada II Semestre 2025 – Comité CICCI del 15 de octubre de 2024

Fueron efectuadas 4 evaluaciones según se detalla:

Tabla No. 50. Evaluaciones Vigencia 2024

Fecha	Radicado	Informes 2024
17/01/2024	242000257	Informe evaluación Independiente del Sistema de Control Interno II Semestre 2023
26/02/2024	242001608	Informe de evaluación al sistema de control interno contable de la vigencia 2023
23/07/2024	242006856	Informe evaluación independiente del sistema de Control Interno I semestre 2024
29/07/2024	242007004	Informe Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias I Semestre 2024

- **Seguimientos**

En ejercicio del rol de evaluación independiente el Grupo de Control Interno desarrollo los siguientes según como se muestra:

Tabla No. 51. Seguimientos Vigencia 2024

Fecha	Radicado	Seguimientos
2/01/2024	242000622	Seguimiento al trámite de PQRSD Segundo Semestre de 2023.
26/01/2024	242000476	Seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – Corte 31/12/2023.
22/02/2024	242001524	Seguimiento comparativo a la aplicación de medidas de austeridad en el gasto público del cuarto trimestre de 2023 frente al mismo periodo de 2022
4/03/2024	242001798	Seguimiento Gestión de Riesgos
15/03/2024	242002382	Seguimiento EKOGUI Fondo de Bienestar Social de la CGR – Segundo Semestre de 2023.
4/04/2024	242003010	Seguimiento verificación del cumplimiento de las normas de derecho de autor sobre Software y Hardware de la Vigencia 2023.

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

Fecha	Radicado	Seguimientos
19/04/2024	242003516	Seguimiento al Arqueo y ejecución de la Caja Menor de la Dirección de Gestión Corporativa FBS-CGR
25/04/2024	242003869	Seguimiento al Arqueo y ejecución de la Caja Menor del Centro Médico FBSCGR
25/04/2024	242003871	Seguimiento al Arqueo y ejecución de la Caja Menor del colegio FBSCGR
16/05/2024	242004645	Seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – Corte 30/04/2024
28/05/2024	242005226	Seguimiento a contratación y publicación contractual en el sistema electrónico SECOP II.
16/08/2024	242007727	Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado
27/06/2024	242006166	Seguimiento comparativo a la aplicación de medidas de austeridad en el gasto público de enero a mayo frente al mismo periodo de 2023.
4/10/2024	242009463	Seguimiento Mapa de Riesgos II semestre 2024
4/10/2024	242009464	Seguimiento Mapa de Riesgos III semestre 2024
8/11/2024	242010432	Seguimiento comparativo a la aplicación de medidas de austeridad en el gasto público de junio a septiembre frente al mismo periodo de 2023.
14/11/2024	242010497	Seguimiento al Plan Anual de Adquisiciones
5/12/2024	242011567	Seguimiento Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano – Corte 31/08/2024
6/12/2024	242011596	Seguimiento a la relación de creencias a favor de la entidad, pendientes de pago BDME
19/12/2024	242012344	Seguimiento SIGEP II - 2024
23/12/2024	242012548	Seguimiento al sistema de seguridad y salud en el trabajo SST correspondientes a los meses de enero a octubre 2024
30/12/2024	242012673	Seguimiento Cajas Menores FBS-CGR, II semestre 2024

IV.2. Evaluación Independiente del Sistema de Control Interno

La entidad propende por el cumplimiento del sistema de Control Interno.

Ambiente de control

Fortalezas. Compromiso de los responsables de presentar informes y reportes de la entidad con integridad e interiorización de los valores y principios del servicio público. Planeación estratégica que permite establecer responsables y controles para la consecución de las metas planteadas en el plan estratégico. Comité de Institucional de Coordinación de Control Interno (CICCI), funcionando.

Debilidades. Deficiencia en los grupos en proporción a cargas laborales y conocimiento de los funcionarios del FBSCGR, de responsabilidades y consecuencias de su rol e importancia para el desarrollo y cumplimiento de los planes de la entidad.

Evaluación de Riesgos

Fortalezas. Se encuentran identificados en cada uno de los procesos los riesgos de corrupción, así como los correspondientes luego de la identificación de los riesgos fiscales, los cuales están plasmados en el mapa de riesgos. Cabe resaltar que, control interno realizó seguimiento trimestral del cumplimiento de las acciones para mitigar los riesgos. Asimismo, evaluó los controles a través de auditorías y seguimientos, realizando las recomendaciones que se consideraron necesarias para contribuir al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Debilidades. Fortalecimiento permanente a los funcionarios del FBSCGR responsables de ejecutar y reportar las acciones de la matriz de riesgos respecto del compromiso y responsabilidad de cumplir con los controles del sistema de control interno, líneas de defensa: Primera línea de defensa (Líderes y equipos de trabajo), Segunda línea de defensa (Planeación y comités), para el reporte oportuno e idóneo de los distintos planes de la entidad en coherencia con los planes estratégicos.

Actividades de Control

Fortalezas. El comité directivo realiza seguimiento a la gestión institucional con enfoque preventivo. La asesoría de control interno como tercera línea de defensa, realiza seguimientos, auditorías internas mediante los cuales evalúa la efectividad de los controles.

Debilidades. Fortalecimiento permanente a los funcionarios del FBSCGR respecto del compromiso y responsabilidad de cumplir con oportunidad en el reporte de avances de los planes de mejoramiento, plan de acción y matriz de riesgos.

Información y comunicación

Fortalezas. La entidad cuenta con procedimientos y herramientas tecnológicas que ayudan a los funcionarios y contratistas a ejecutar sus actividades, así como para los usuarios facilitar su acceso a los servicios que presta el FBS. La Gerencia y comité directivo propende por mantener actualizadas las distintas aplicaciones y plataformas utilizadas por FBSCGR, en su optimización máxima de funcionamiento con el fin de sostener una comunicación permanente y real con los usuarios y grupos de valor, además de contar con el cumplimiento de políticas para el tratamiento de datos e información reservada.

Debilidades. Deficiencias en la unidad de la información que maneja cada área, debilidades en las respuestas de PQRSD en oportunidad y contexto de fondo (debilidad en puntos de control), falencias en el manejo de comunicaciones oficiales y asuntos internos y externos por parte de los funcionarios en la priorización del correo electrónico sin enlace con el sistema de radicación de la entidad, lo cual no permite un adecuado ingreso de registro y radicado a fin de las acciones pertinentes de seguimiento y control.

Monitoreo

PAGE
*
MERGE
FORMA
T21

Fortalezas. El Grupo de Control Interno realizó, pese a deficiencias de personal los seguimientos y auditorías internas autorizadas por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno plasmadas en el Plan Anual de Auditoría. La alta dirección evaluó los resultados de la evaluación del sistema de control interno, revisó y aprobó la ejecución del Grupo de Control Interno por medio del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.

Debilidades. Falta de documentación y socialización de las actividades de monitoreo de la primera y segunda línea de defensa a la ejecución tempranas de las acciones dispuestas en los diferentes planes de la entidad, no se existen informes preliminares de las revisiones y monitoreos por parte de la segunda línea de defensa, con radicado oficial a fin de conservar históricos de gestión.

IV.3. Auditoría Externa – Auditoría General de la República

La Auditoría General de la República realizó la instalación de la Auditoría Financiera y de Gestión al Fondo de Bienestar Social de la CGR de la vigencia 2023; entre los meses de mayo a agosto de 2024 y durante las distintas etapas de este proceso auditor, control interno realizó acompañamiento a las distintas áreas del FBSCGR, a fin de apoyarlas para responder y sustentar, adecuada y oportunamente cada uno de los requerimientos realizados.

Es menester resaltar que la Auditoría General de la Republica para la vigencia 2023 con periodo auditado año 2022 dictaminó en su informe final un total de **13** hallazgos y para la vigencia 2024 con periodo auditado 2023 tuvo como resultado en el informe final un total **8** hallazgos. Lo anterior, se reconoce un compromiso de la entidad en atender las recomendaciones del ente externo para mejora continua de sus procesos de gestión.

Plan de Mejoramiento suscrito con la AGR

Seguimientos al Plan de mejoramiento suscrito con la Auditoria General de la República – AGR. El Grupo de Control Interno de Gestión efectuó Informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento formulado para la AGR, acorde con el avance reportado por las áreas involucradas con corte junio 30 de 2024.

IV.4. Planes de Mejoramiento Internos suscritos con el Grupo de Control Interno de Gestión del FBSCGR

Se realizó revisión del plan de mejoramiento resultado de auditorías y seguimientos de la vigencia 2024; el Grupo de Control Interno mantiene acompañamiento permanente con las áreas auditadas para la ejecución y cumplimiento de dichos planes.

IV.5. Comité Institucional de Coordinación de Control Interno

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

En la vigencia 2024, se realizaron dos reuniones ordinarias del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno convocadas por el Asesor de Control Interno, que relacionamos a continuación:

Tabla No. 52. Comité Institucional de Control Interno

Acta No.	Objeto	Fecha
1	Presentación avance de informes Actualización de comité CICCI, reporte de auditorías internas, modificación cronograma auditoría interna de archivo, informe de gestión del profesional 14 del GCI y solicitud de traslado del GCI, solicitud cambio de auditoría interna del centro médico por crédito y cartera, aprobación grupo interdisciplinario para auditoría al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SG-SST.	16/05/2024
2	Estado actual de GCI entrega asesor Henry Peña, aprobación cancelación auditoría interna al proceso financiero y reprogramación 2025, aprobación plan de auditorías internas 2025, aprobación plan anual de auditorías 2025 y presentación de diagnóstico seguimiento Grupo de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés.	15/10/2024

PAGE
1*
MERGE
FORMA
T21

