



Fondo de
Bienestar Social
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

SOMOS  S

RENDICIÓN
DE **CUENTAS**

Fondo de Bienestar Social de la CGR

2024 ✓

¡Comprometidos
con tu ***Bienestar!***

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 del Ministerio de Hacienda y Crédito Público

Xiomara Agudelo Jaramillo

Representante de los Trabajadores de la CGR

Diana Carolina Molina Carvajal

Gerente Fondo de Bienestar Social de la CGR

EQUIPO DIRECTIVO

Diana Carolina Molina Carvajal

Gerente

Jorge Andrés Camacho Martínez

Director Desarrollo y Bienestar Social

Carmen Teresa Castañeda Villamizar

Directora de Gestión Corporativa

Adriana Esmeralda Camejo Ríos

Subdirectora de Desarrollo y Emprendimiento

Dalmiro Enrique Calao Barón

Subdirector de Bienestar y Calidad de Vida

TABLA DE CONTENIDO

1. NUESTRA ESENCIA: COMPROMETIDOS CON EL BIENESTAR	7
1.1. EJES DEL BIENESTAR - GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO.....	8
1.2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA 2022 - 2026: ¡BIENESTAR CON CALIDAD Y OPORTUNIDAD!	8
2. GESTIÓN CON RESULTADOS: LOGROS Y AVANCES	11
2.1. LOGROS OBTENIDOS PROCESO MISIONAL.....	13
2.1.1. PRIMER EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIOS DE RECREACIÓN, CULTURA Y DEPORTE	13
2.1.2. SEGUNDO EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIOS DE ASISTENCIA SOCIAL (PROGRAMAS ESPECIALES).....	14
2.1.3. TERCER EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIOS DE SALUD.....	15
2.1.4. CUARTO EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIOS DE EDUCACIÓN.....	16
.....	19
2.1.5. QUINTO EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIOS FINANCIEROS DE CRÉDITO	19
2.1.6. SEXTO EJE FUNCIONAL DE BIENESTAR: SERVICIO DE CESANTÍAS	20
3. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL PARA UN MEJOR SERVICIO	22
3.1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL – TALENTO HUMANO FORTALECIDO PARA NUEVOS RETOS	22
3.1.2. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	22
3.1.3. PLAN DE BIENESTAR FBSCGR	24
3.1.4. ACTIVIDADES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
3.1.5. GESTIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....	28
3.1.6. ADOPCIÓN DE LA MARCA DE CULTURA ORGANIZACIONAL “SOMOS FBS”	29
3.1.7. GESTIÓN DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	31
3.1.8. IMPLEMENTACIÓN MODALIDAD DE TELETRABAJO.....	33
3.2. GESTIÓN FINANCIERA RESPONSABLE Y SOSTENIBLE: PRESUPUESTO, ESTADOS FINANCIEROS	34
3.2.1. PRESUPUESTO DE INGRESOS.....	34

3.3. CONTRATACIÓN TRANSPARENTE Y EFICIENTE	37
3.4. COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA: PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA AUDITORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.....	38
4. TRANSPARENCIA, INFORMACIÓN ABIERTA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....	39
4.1. CANALES DE ATENCIÓN AL CIUDADANO: ESCUCHAR, RESPONDER Y MEJORAR.....	39
4.2. DIÁLOGO ABIERTO: ESCENARIOS PARA LA RENDICIÓN DE CUENTAS.....	41
5. CONCLUSIONES.....	42
6. ANEXOS.....	42

INTRODUCCIÓN

Guiados por el compromiso institucional de promover una gestión transparente y en concordancia con los principios del buen gobierno, la eficiencia y la eficacia, el presente documento, elaborado en el marco de la rendición de cuentas a la ciudadanía, expone los principales logros, desafíos y resultados alcanzados por el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República durante la vigencia 2024.

Este periodo representó el segundo año de ejecución del nuevo ciclo de la Planeación Estratégica Institucional 2022-2026, orientado bajo el liderazgo del señor Contralor General de la República, Dr. Carlos Hernán Rodríguez Becerra, en su calidad de presidente de la Junta Directiva del Fondo de Bienestar Social de la CGR, junto con la Alta Dirección de la Entidad. Bajo esta dirección se fortalecieron las capacidades institucionales para avanzar en la consolidación de los objetivos estratégicos trazados para el cuatrienio.

Durante esta vigencia, se avanzó significativamente en la consolidación de estrategias de gestión orientadas a mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de servicios de bienestar, con énfasis en la calidad, la oportunidad y el desempeño institucional. En este sentido, se promovió activamente la gestión de recursos para ampliar la cobertura de los servicios ofrecidos, manteniendo altos estándares de calidad.

En virtud de lo anterior, se promovió una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano, reconociendo el Talento Humano como eje fundamental de la gestión, y se avanzó en el desarrollo organizacional mediante mejoras en la infraestructura física, la implementación de buenas prácticas operativas y la atención integral a los grupos de valor.

A pesar de los retos enfrentados durante la vigencia, la Entidad logró sortear circunstancias complejas, destacando que se han dado pasos firmes hacia la consolidación de una entidad que busca responder proactivamente a los cambios externos, mediante una preparación adecuada del contexto interno y el enfoque en alcanzar las metas propuestas.

En general, podemos afirmar que la vigencia 2024 se consolidó como un año de avances sustanciales hacia el logro de los objetivos institucionales, reafirmando el

compromiso del Fondo de Bienestar Social de la CGR con la excelencia en la gestión pública, la transparencia y la generación de valor para la ciudadanía.

1. NUESTRA ESENCIA: COMPROMETIDOS CON EL BIENESTAR

**El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República (CGR):
Una entidad al servicio de los funcionarios de la Contraloría General de la República.**

Somos una entidad adscrita a la Contraloría General de la República, cuya misión principal consiste en garantizar y administrar servicios y programas de bienestar dirigidos a los servidores públicos de la CGR. Su propósito es contribuir al fortalecimiento de la calidad de vida del talento humano, a través de una oferta integral y sostenible que promueva su desarrollo y bienestar.

Constituida como una entidad descentralizada por servicios del orden nacional, organizada como establecimiento público, con domicilio en la ciudad de Bogotá, el Fondo de Bienestar Social de la CGR cuenta con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, conforme a lo dispuesto en la ley 106 de 1993.

El marco jurídico aplicable, en lo que se refiere a los actos que profiere y contratos que suscribe para el desarrollo de sus funciones y objetivos, corresponde al marco legal que rige para los establecimientos públicos del orden nacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, la gestión del bienestar se enmarca en una gestión transparente, eficiente y comprometida con la excelencia institucional, con el fin de fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los servidores públicos, fomentando entornos saludables, motivadores y con sentido de pertenencia, que impacten positivamente el desempeño y productividad de la entidad.

De esta manera, el Fondo de Bienestar Social reafirma su compromiso con la consolidación de una cultura organizacional centrada en el servidor público, como motor de transformación institucional y garantía del valor público que la Contraloría General de la República está llamada a ofrecer a la ciudadanía.

1.1. Ejes del Bienestar - GARANTÍA DEL DERECHO AL TRABAJO DIGNO

Nuestra misión se ejecuta a través de seis ejes a saber:



Recreación, cultura y deporte



Asistencia social programas especiales



Educación



Salud



Crédito



Pago Cesantías



Los servicios se brindan a nivel nacional teniendo en cuenta que nuestros grupos de valor; por estructura de la CGR, están, ubicados en la ciudad de Bogotá y en las 31 ciudades capitales de los departamentos.

1.2. Plataforma Estratégica 2022 - 2026: ¡Bienestar con Calidad y Oportunidad!

El plan estratégico institucional (PEI) se programó en 2022 con el fin de lograr una entidad más eficaz y atenta para cumplir las necesidades de bienestar de los usuarios, los funcionarios de la CGR y sus familias, para ello se estructuraron cuatro objetivos estratégicos que abordarán ejes temáticos, relacionados con los servicios

misionales, las tecnologías de la información y comunicaciones, el talento humano y el desempeño institucional, como se detalla a continuación:

Misión

Ofrecer servicios de bienestar con oportunidad, por medio de programas que mejoren la calidad de vida de nuestros usuarios y sus familias.

Visión

Posicionarnos en el 2026 como gestores de bienestar mediante la transformación, agilidad, oportunidad y mejora en la prestación de los servicios,

Objetivos Estratégicos

Objetivo

Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la presentación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de calidad y oportunidad.

1

Objetivo

Alcanzar en el 2026 el 90% de avance en la implementación de la política TICs del Estado, de manera que los resultados se reflejen en la gestión interna como en la entrega de servicios digitales y grupos de interés.

2

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.

3

Objetivo

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

4

Durante la vigencia 2024 el promedio general de cumplimiento de los objetivos estratégicos alcanzó el 99,44%, lo que evidencia una ejecución sobresaliente de las actividades planificadas para el periodo. Este resultado representa la consolidación

de los avances alcanzados en el marco de la Planeación Estratégica Institucional, y constituye un indicador que refleja el compromiso de la entidad con el logro de las metas misionales.

A continuación, se presenta una gráfica que ilustra en detalle el comportamiento del cumplimiento alcanzado:



El avance del Plan Estratégico Institucional 2022–2026 del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, correspondiente a la vigencia 2024, fue altamente satisfactorio, evidenciando un cumplimiento cercano al 100% de las actividades programadas. Si bien el objetivo relacionado con el desempeño institucional no alcanzó la totalidad esperada, los progresos registrados en los procesos de reorganización administrativa reflejan una dinámica positiva y en evolución, con impactos favorables en la eficiencia operativa.

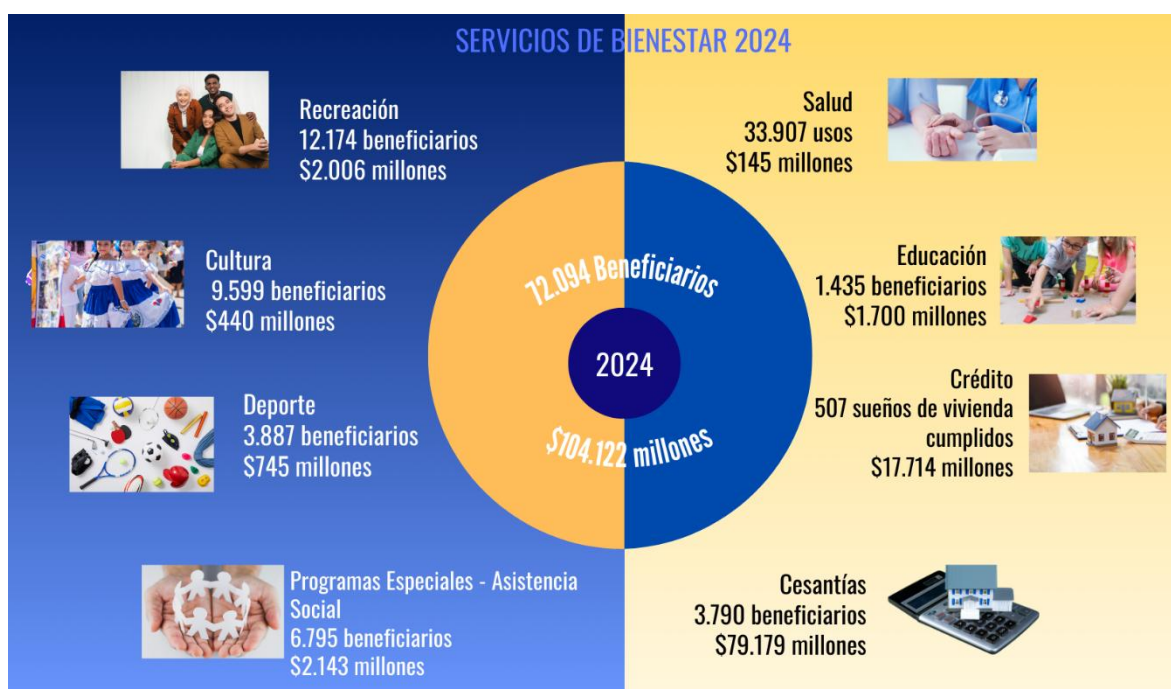
Este nivel de ejecución demuestra el compromiso del FBSCGR con la mejora continua, la modernización tecnológica y la satisfacción de los usuarios, asegurando que las estrategias planteadas contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional, permitiendo avanzar hacia una administración pública más ágil, centrada en el bienestar de nuestros usuarios.

A continuación, se describen los principales resultados alcanzados en la vigencia, con especial énfasis en la gestión de los servicios misionales, razón de ser de la Entidad.

2. GESTIÓN CON RESULTADOS: LOGROS Y AVANCES

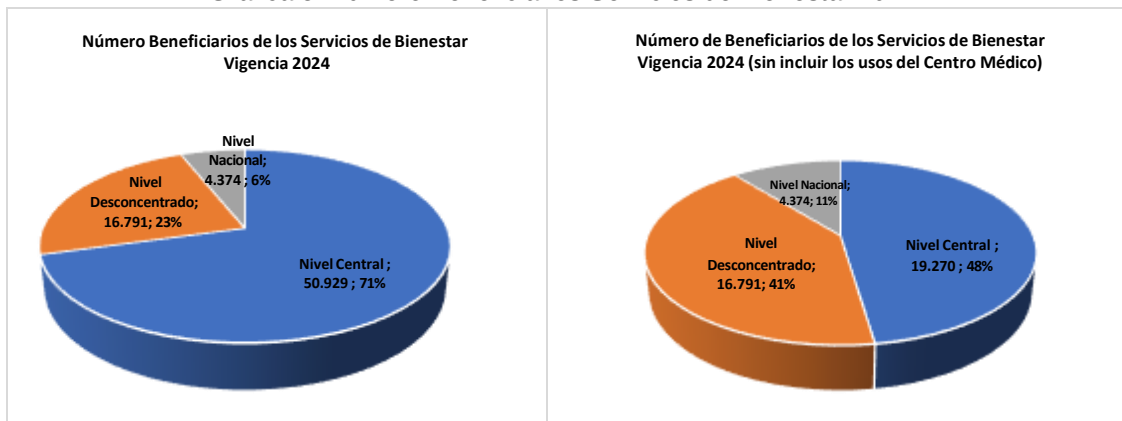
La ejecución de las actividades contempladas dentro del Plan de Acción 2024 y los retos en los distintos procesos, dieron como resultado beneficiar a 72.094 personas, entre funcionarios de la CGR y sus familiares, con una inversión en promedio de \$104.122 millones de pesos, orientada al fortalecimiento de los programas y servicios de bienestar ofrecidos por la Entidad.

Gráfica 2. Servicios de Bienestar 2024.



Lo anterior permitió prestar servicios de bienestar a 50.929 beneficiarios en el Nivel Central, 16.791 en el nivel desconcentrado y 4.374 a través de programas del nivel nacional. Es importante destacar que la mayor concentración de usuarios en el nivel central se explica, en buena medida, por la alta demanda y utilización de los servicios ofrecidos por el Centro Médico, lo cual refleja su relevancia dentro de la oferta institucional de bienestar.

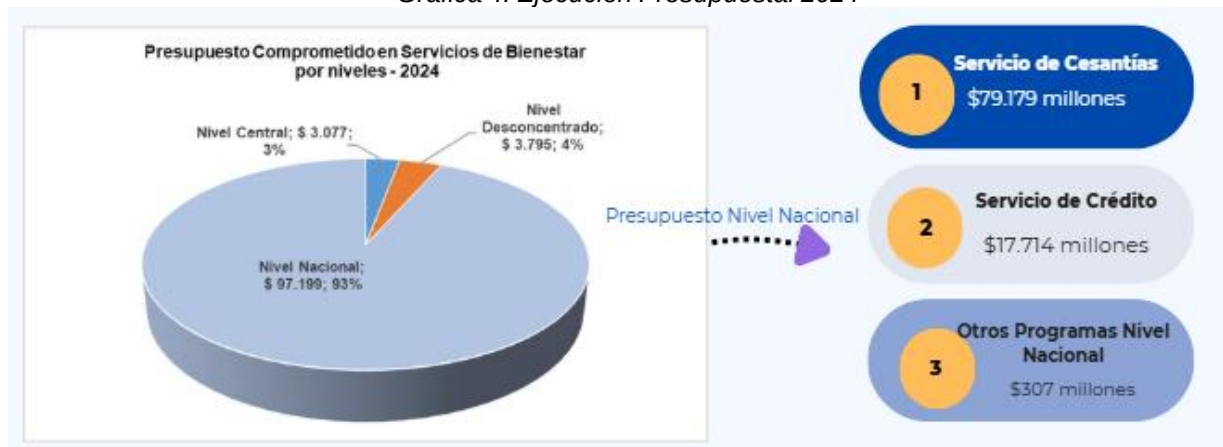
Gráfica 3. Número Beneficiarios Servicios de Bienestar 2024.



En cuanto a los recursos invertidos durante la vigencia 2024 para la prestación de estos servicios, de los \$104.122 millones ejecutados, \$97.199 millones corresponden al nivel nacional; en esta categoría se encuentran los recursos ejecutados por los servicios de cesantías (\$79.179 millones) y recursos para la colocación de créditos (\$17.714 millones).

En el Nivel Central se ejecutaron \$3.077 millones y en el nivel desconcentrado \$3.795 millones. Esta distribución refleja el compromiso institucional con el fortalecimiento de los servicios misionales en todos los niveles, garantizando cobertura, equidad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Gráfica 4. Ejecución Presupuestal 2024



2.1. Logros obtenidos Proceso Misional

En cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, los logros alcanzados durante la vigencia 2024 que se describen se alinean con el propósito de mejorar la satisfacción de los usuarios, mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a las necesidades y expectativas de los beneficiarios, garantizando estándares de calidad y oportunidad.

2.1.1. Primer eje funcional de Bienestar: Servicios de Recreación, Cultura y Deporte

En desarrollo de la estrategia institucional y en coherencia con los objetivos misionales del Fondo, se destacan los siguientes avances alcanzados durante la vigencia 2024:

- 👤 Se optimizaron los recursos financieros para mantener la cobertura de los servicios de bienestar, a pesar de la restricción y austeridad del gasto del gobierno en la asignación de recursos.
- 👤 Se fortalecieron los planes de bienestar en las Gerencias Departamentales Colegiadas, incrementando los recursos asignados a las de Vaupés, Vichada, Guainía, Casanare, Amazonas, Guaviare, Putumayo, Arauca, Caquetá, San Andrés, Sucre, Chocó y La Guajira.
- 👤 Se mejoraron los canales de comunicación y se brindó acompañamiento técnico para la formulación de planes de bienestar en distintas Gerencias Departamentales de la CGR en el país.
- 👤 Como parte de la estrategia de mejora, se realizaron reuniones periódicas con los representantes de los trabajadores en las Gerencias Colegiadas, promoviendo espacios de dialogo y co-creación de actividades, con el fin de responder de manera más efectiva a las necesidades locales.

Durante la vigencia 2024, los servicios de recreación, cultura y deporte beneficiaron a un total de 25.660 personas, con un presupuesto comprometido de \$3.192 millones de pesos. Esta inversión refleja el compromiso institucional con el bienestar integral de los funcionarios y sus familias.

Gráfica 5. Beneficiarios y presupuesto comprometido por eje.



2.1.2. Segundo eje funcional de Bienestar: Servicios de Asistencia Social (programas especiales)

Los siguientes programas se encuentran clasificados dentro de las categorías de asistencia social o programas especiales:

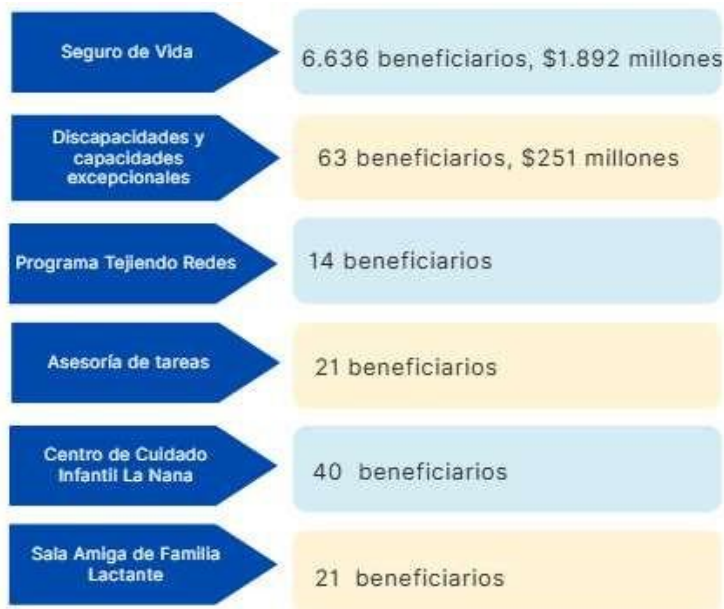
- 👤 Tejiendo redes
- 👤 Discapacidad y capacidades excepcionales
- 👤 Aprendiendo con la Nana
- 👤 El Programa de Cuidado Infantil La Nana
- 👤 La Sala Amiga Lactante
- 👤 El Seguro de vida.

En estos servicios se resalta la gestión contractual orientada a optimizar los recursos destinados a la suscripción del seguro de vida para los funcionarios de la Contraloría General de la República. Esto, con el fin de atender de manera eficiente el incremento en la demanda generado por el aumento del personal derivado del Acto Legislativo 04 de 2019, así como las restricciones fiscales impuestas por el Gobierno

En total, los programas de asistencia social atendieron a 6.795 beneficiarios, con un presupuesto de \$2.143 millones de pesos, reafirmando el compromiso institucional

con la protección y el acompañamiento integral a los servidores públicos y sus familias.

Gráfica 6. Beneficiarios para cada uno de los programas especiales



Programas como el Centro de Cuidado Infantil o el de Aprendiendo con la Nana, fueron desarrollados mediante la optimización de recursos internos de la Entidad y a través de alianzas estratégicas, lo que permitió su sostenibilidad durante la vigencia 2024, a pesar de las limitaciones presupuestales.

Los resultados obtenidos no estuvieron exentos de retos coyunturales. Factores externos de carácter fiscales impactaron el desarrollo de algunas actividades, obligando al Fondo de Bienestar Social a reajustar las metas para la siguiente vigencia, especialmente en lo relacionado con actividades de apoyo tecnológico para mejora de los servicios.

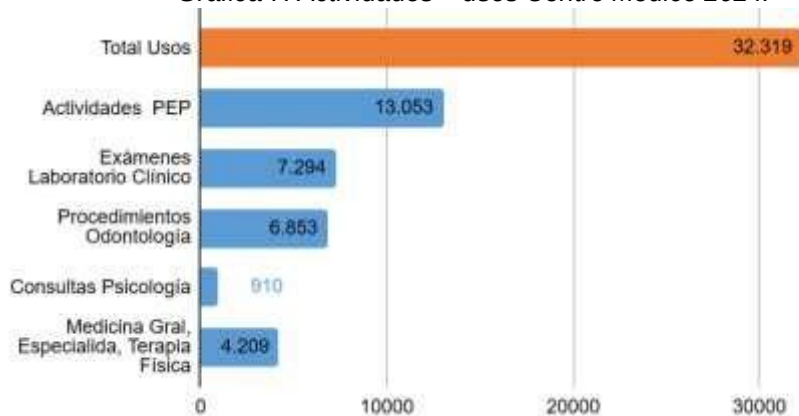
2.1.3. Tercer eje funcional de Bienestar: Servicios de Salud

Los servicios de salud se brindan principalmente en Bogotá (Nivel Central), a través del Centro Médico del Fondo de Bienestar Social, dado que en este se encuentra concentrada la mayor capacidad instalada para la atención en salud y bienestar. De igual manera, las Gerencias Departamentales programan y desarrollan actividades

de salud, orientadas al cuidado y la promoción, de acuerdo con las necesidades de los funcionarios y sus familias.

Durante el periodo reportado, se llevó a cabo un total de 33.907 actividades de salud, de las cuales 32.319 fueron ejecutadas por el Centro Médico y 1.588 se realizaron en las Gerencias Departamentales Colegiadas, fortaleciendo la cobertura institucional en el territorio nacional.

Gráfica 7. Actividades – usos Centro Médico 2024.



* PEP. Promoción de la salud y prevención de la enfermedad

Es de resaltar que, durante 2024, el Centro Médico adelantó seis (6) actividades de servicio de psicología con enfoque de género, en las cuales participaron 896 beneficiarios. Estas acciones se enmarcan en el compromiso institucional con el bienestar emocional y la atención diferencial a los servidores públicos.

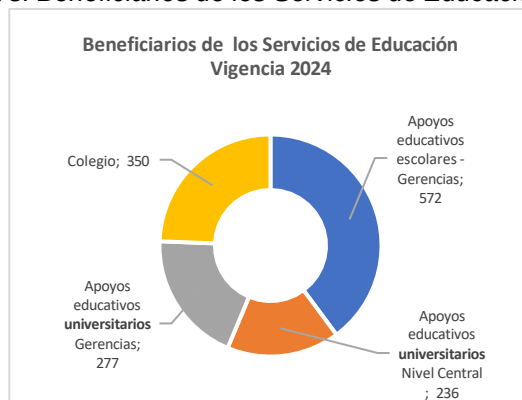
Además, las encuestas de satisfacción aplicadas reflejaron un nivel promedio del 95,14% frente a los servicios prestados, lo cual evidencia una alta percepción positiva por parte de los usuarios respecto a la calidad, oportunidad y pertinencia de la atención recibida.

2.1.4. Cuarto eje funcional de Bienestar: Servicios de Educación

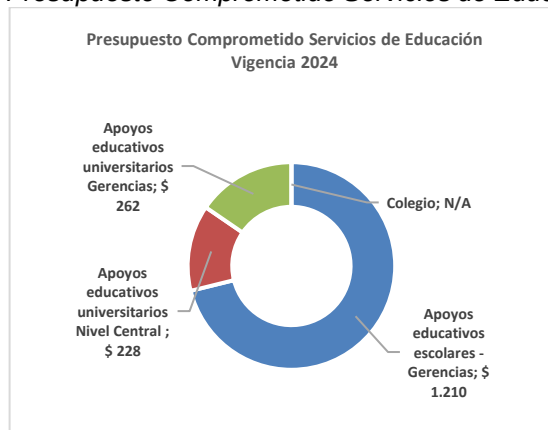
Los servicios de educación se brindan a través de los apoyos educativos escolares y universitarios, así como del Colegio para Hijos de Empleados de la Contraloría ubicado en la ciudad de Bogotá. Durante la vigencia 2024, el Fondo de Bienestar Social ejecutó \$1.750 millones de pesos en este importante servicio de bienestar, beneficiando a un total de 1.435 personas.

Es importante precisar que no se reporta presupuesto comprometido para el Colegio, toda vez que su operación se realiza con gastos de funcionamiento, es decir, a través de recursos operativos.

Gráfica 8. Beneficiarios de los Servicios de Educación - 2024



Gráfica 9. Presupuesto Comprometido Servicios de Educación - 2024



2.1.4.1. Colegio para Hijos de Empleados de la CGR

El Colegio para Hijos de Empleados de la Contraloría alcanzó los siguientes logros en la prestación del servicio educativo:



Pruebas ICFES

A nivel académico obtuvimos en la prueba ICFES, una puntuación de A+, consolidando este resultado durante cinco años consecutivos



Convenio SENA

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



Actividades Extracurriculares

Se fortaleció el programa de actividades extracurriculares con la incorporación de tres docentes. Gracias a esto, se ofrecieron diversas actividades formativas en fútbol, microfútbol, voleibol, música, teatro y desarrollo de habilidades motrices, aprovechando los espacios de tiempo libre. En total, participaron 180 estudiantes.



Alianzas con Universidades

Gestionamos alianzas con la Universidad Externado de Colombia, la Universidad Libre, Pedagógica y se llevaron a cabo acercamientos con la Universidad Monserrate con el propósito es generar prácticas en educación para el acompañamiento de los estudiantes de 3 a 5 años.



Mejora Plataforma School Pack

En 2024 avanzamos en la plataforma institucional School Pack mediante la actualización de matrículas y admisiones, con el fin de agilizar procesos en la institución educativa.



Adecuaciones Físicas

Adecuamos el comedor escolar para ofrecer a los estudiantes un lugar cómodo y agradable tanto para el consumo de los alimentos como para su esparcimiento.

2.1.5. Quinto eje funcional de Bienestar: Servicios Financieros de Crédito

Dentro de la oferta de servicios financieros del Fondo de Bienestar Social, se destaca el servicio de crédito, el cual se ofrece a través de diversas líneas y modalidades: Vivienda, Vehículo, Bienestar Integral y Calamidad. Durante la vigencia 2024, este servicio logró importantes resultados, los cuales se describen a continuación:

- Se estudiaron las modalidades de crédito y se optimizan los procesos, apoyados por medio del sistema, el cual se encargó de automatizar 7 de 35 actividades para crédito de vivienda.
- Fueron mejoradas 5 de 35 actividades de crédito vehicular, y 6 de 27 actividades de crédito de bienestar integral.
- En el 2024 se siguió fortaleciendo la gestión de los recursos para crédito gestionando \$17.750 millones de pesos ante el ministerio de hacienda y crédito público.
- Del total del presupuesto asignado, se ejecutaron \$17.713,92 millones de pesos, lo que equivale el 99.80% del total. De este monto, \$17.077,92 millones de pesos fueron desembolsados y \$636 millones de pesos fueron constituidos como reserva presupuestal.

Gráfica 10. Ejecución Presupuestal Líneas de Crédito - 2024

Línea	No. Créditos Desembolsados	Valor Desembolso (millones de pesos)
Vivienda	40	7.766,71
Vehículo	26	2.030,48
Bienestar Integral	438	7.280,73
Total	504	17.077,92

3 créditos de vivienda quedaron en reserva por valor de \$636 millones.

2.1.6 Sexto eje funcional de Bienestar: Servicio de Cesantías

El servicio de cesantías forma parte de los servicios financieros ofrecidos. Este servicio también presentó aumento en la demanda como consecuencia del incremento de la planta de personal de la CGR. En 2024, se gestionó: el servicio de cesantías, incluido dentro de los servicios financieros ofrecidos por el Fondo de Bienestar Social, registró un incremento en la demanda, como resultado del incremento en la planta de personal de la Contraloría General de la República, derivado del Acto Legislativo 04 de 2019.

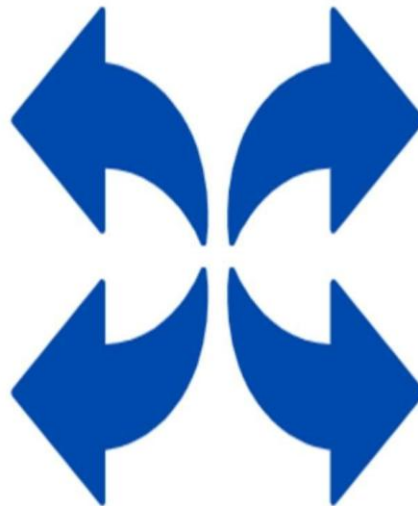
En este contexto, durante el año 2024 se gestionaron los siguientes resultados:

Reducción de tiempos

Se redujeron los tiempos en el trámite de pago de cesantías parciales y definitivas para funcionarios y exfuncionarios de la CGR y del Fondo de Bienestar lo cual permitió una mayor ejecución de los recursos asignados.

Aumento de Recursos

La ejecución de recursos aumentó en \$10.795 millones, lo que representó un crecimiento del 15,8% respecto a 2023.



Trabajo Colaborativo

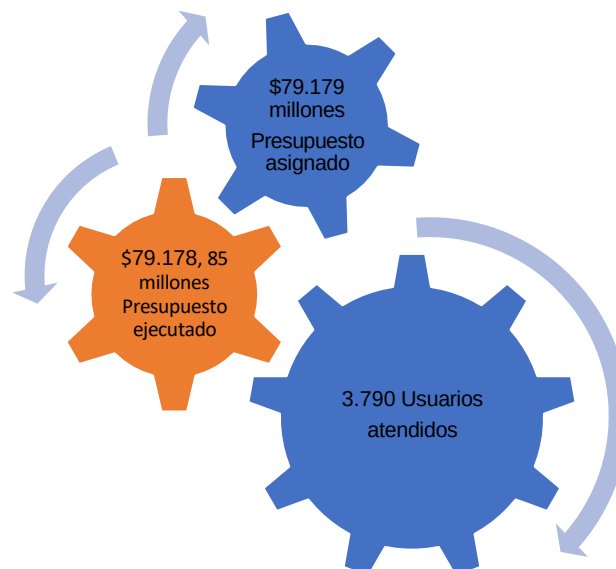
Trabajamos conjuntamente con Talento Humano de la CGR con el propósito de coordinar y definir alternativas que permitieran agilizar el servicio de cesantías.

Ajuste Organizacional

Fue reestructurado el equipo de trabajo de Cesantías, se implementaron mejores prácticas y redujeron los reportes de quejas por parte de los usuarios.

El comportamiento de los pagos correspondientes al servicio de cesantías durante la vigencia 2024 se presenta en la infografía que se muestra a continuación, la cual permite visualizar de manera clara la distribución de estos recursos.

Gráfica 11. Comportamiento pago cesantías – 2024.



3. TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL PARA UN MEJOR SERVICIO

3.1. Estructura organizacional – Talento humano fortalecido para nuevos retos

Para la vigencia 2024, la planta de personal de la entidad contaba con 216 cargos, de conformidad con lo establecido en el Decreto 149 de 2022, mediante la cual se aprobó la reestructuración de la misma. No obstante, con corte 31 de diciembre de 2024, solo estaban provistos 157 cargos, debido a la limitación de recursos propios para cubrir los gastos de personal.

Tabla no. 1 planta de personal provista.

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

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

3.1.2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Durante la vigencia 2024, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República implementó el Plan Institucional de Capacitación - PIC, con el fin de fortalecer las competencias técnicas y habilidades interpersonales de los funcionarios, promoviendo el trabajo colaborativo, la innovación y el sentido de pertenencia institucional.

Esto refleja el esfuerzo permanente de la Entidad por impulsar el desarrollo profesional de su equipo de trabajo, garantizando así un recurso humano calificado, motivado y alineado con los objetivos estratégicos del Fondo, lo cual impacta positivamente en la calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de los servicios misionales.

Para la elaboración del Plan, en primera instancia, se llevó a cabo un proceso de diagnóstico de necesidades de formación, el cual se desarrolló mediante la

aplicación de encuestas a los funcionarios. Este ejercicio permitió identificar brechas de conocimiento, habilidades técnicas requeridas y temas de fortalecimiento organizacional, asegurando así un enfoque alineado con los objetivos institucionales.

Para la ejecución Plan Institucional de Capacitación se contó con recursos por valor de \$92,56 millones de pesos, a través del cual se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones:

Tabla no. 2 ejecución del plan institucional de capacitaciones a diciembre 31 de 2024.

Temática	Registros	Valor (millones)
Total general	43	\$ 92,56
Leyes y normatividad	11	\$ 23,11
Archivo y documentación	8	\$ 4,98
Contratación	6	\$ 11,90
Herramientas tecnológicas	6	\$ 17,48
Tesorería y contabilidad	5	\$ 16,07
Otros	4	\$ 6,17
Seguridad y salud en el trabajo	2	\$ 7,62
Talento humano	1	\$ 5,23

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

Adicionalmente, se establecieron alianzas estratégicas con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), lo cual permitió ampliar la oferta de formación y facilitar el acceso de los funcionarios a una serie de **diplomados y cursos especializados** orientados al fortalecimiento de competencias clave para el desempeño de su labor en la entidad.

Entre los programas ofrecidos se destacan:

- 🎓 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 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)** para ofrecer cursos de **inglés** dirigidos a los

funcionarios del fondo de bienestar social. Estos cursos están diseñados con el propósito de fortalecer 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 orientados a capacitación.

En cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación y en concordancia con los lineamientos de la resolución 005 del 11 de enero de 2022, durante la vigencia 2024 se otorgaron apoyos educativos para los funcionarios de carrera administrativa, con el propósito de promover su desarrollo profesional y académico.

Durante el primer semestre del año, se entregaron apoyos por valor total de \$9,16 millones y para el segundo semestre, se otorgó un total de \$22.04 millones. Estos resultados reafirman el compromiso institucional con la formación académica y el crecimiento profesional de los servidores públicos.

3.1.3. Plan de Bienestar FBSCGR

Para la vigencia 2024, se dio cumplimiento al 100% del Plan de Bienestar Social, ejecutando en su totalidad las actividades programadas con el propósito de fortalecer el bienestar integral de los funcionarios. Estas acciones permitieron atender de manera oportuna las necesidades identificadas a través del diagnóstico institucional, promoviendo un ambiente laboral positivo, inclusivo y motivador:

Tabla No. 3 Plan de Bienestar Vigencia 2024.

Actividades	Beneficiarios	Valor
Colegio	43	\$ 6,97
Día del Docente	43	\$ 6,97
Funcionarias que ostentan rol de madres	73	\$ 5,20
Día de la Madre	73	\$ 5,20
Funcionarios inscritos	200	\$ 59,81
Caminata Ecológica	50	\$ 17,14
Día del Niño	30	\$ 20,59
Paseo Familiar	100	\$ 17,02
Taller de Coctelería	20	\$ 5,06
Funcionarios que ostentan rol de padres	39	\$ 3,05
Día del Padre	39	\$ 3,05

Funcionarios Sede Administrativa	100	\$ 10,35
Día del Servidor Público	100	\$ 10,35
Funcionarios sede Colegio y Centro Médico	120	\$ 11,76
Actividad de Fortalecimiento para la Salud Mental y el Liderazgo	60	\$ 7,74
Actividad para el Fomento de Estilos de Vida y Trabajo Saludable	60	\$ 4,02
Personal Centro Médico	19	\$ 5,56
Día de la Salud	19	\$ 5,56
Toda la planta de personal	1.104	\$ 209,18
Cierre de Vigencia – Novena Navideña 2024	157	\$ 155,00
Día de la Familia	162	\$ -
Día del Trabajo	157	\$ 8,70
Feria de las Colonias	157	\$ 20,80
Implementación de la Política de Diversidad, Equidad, Inclusión y No Discriminación	157	\$ 8,50
Reconocimiento Cumpleaños	157	\$ -
Teatro y Taller de Cocina	157	\$ 16,18
Toda la planta personal	157	\$ 6,45
Actividad de Integración Halloween	157	\$ 6,45
Total general	1.855	\$ 318,33

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

Sumado a lo anterior y en procura del bienestar integral de nuestros funcionarios, la entidad ha promovido un ambiente laboral que no solo sea orientado a la ejecución de las funciones operativas, sino también al desarrollo personal y equilibrio de la vida laboral y personal.

En este sentido, se han implementado una serie de actividades adicionales que complementan el plan de bienestar social, para fortalecer aspectos físicos, emocionales, sociales y culturales de los servidores públicos, entre ellas:

- 🎉 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 acciones complementarias lideradas por el grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional, se logró establecer una alianza estratégica con la caja de compensación familiar Cafam, mediante la cual se entregó un bono de consumo a cada funcionario en la fecha de su cumpleaños.

Esta iniciativa, orientada a fortalecer el reconocimiento institucional, reafirmó el compromiso de la entidad con el bienestar emocional y el sentido de pertenencia de los servidores, promoviendo un ambiente laboral basado en la valoración individual y la motivación del talento humano.

3.1.4. Actividades de seguridad y salud en el trabajo

Exámenes realizados

Durante la vigencia 2024, y en cumplimiento de las obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo, se celebró el contrato No. 011-2024 con la empresa ips medical protección, mediante el cual se adelantaron exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, de egreso y otras evaluaciones requeridas (por cambio de ocupación, post incapacidad o reintegro), y se realizaron esquemas de vacunación y análisis específicos de puestos de trabajo.

El valor total del contrato ascendió a \$14,85 millones de pesos, de los cuales se ejecutó el 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.
- 👤 Aplicación de 29 vacunas para prevención de riesgo biológico (hepatitis b, tétano, fiebre amarilla e influenza).
- 👤 Realización de 17 titulaciones

Actividades

Así mismo, se adelantaron las siguientes actividades en seguridad y salud en el trabajo:

- 👤 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.
- 👤 Se desarrollaron 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.
- 👤 Se documentaron los recursos para la implementación del sg-sst para la vigencia 2024.
- 👤 Se efectuaron inducciones en SG-SST a los funcionarios que han ingresado a la entidad.
- 👤 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.
- 👤 Se logró incluir a los brigadistas de la entidad en las capacitaciones de formación que imparte la CGR y se realizaron capacitaciones en primeros auxilios psicológicos, primer respondiente, control y manejo del fuego y evacuación. Se realizó pista de entrenamiento.
- 👤 Se aplicó 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.

Capacitaciones

Sumado a lo anterior, se dirigieron capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, las cuales incluyeron los siguientes ejes temáticos:

- 👤 Separación de residuos.
- 👤 Primeros auxilios, manejo de extintores y uso DEA.
- 👤 Sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- 👤 Inspecciones planeadas.
- 👤 Riesgo psicosocial (manejo de estrés laboral y demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).
- 👤 Socialización plan de emergencias sede colegio y sede centro médico.
- 👤 Investigación de incidentes, accidentes y enfermedad laboral.

- 👤 Eventos súbitos – brigada de emergencia.
- 👤 Marco legal, funciones, responsabilidades.
- 👤 Riesgo público.
- 👤 Cuidado de la voz.
- 👤 Prevención riesgo biológico.
- 👤 Señales de alerta en salud mental.
- 👤 Primeros auxilios psicológicos.
- 👤 Taller higiene postural.
- 👤 Prevención de lesiones deportivas.
- 👤 Auditoría interna sg-sst.
- 👤 Hábitos de vida saludable – alimentación saludable.
- 👤 Primeros auxilios básicos.
- 👤 Bioseguridad.
- 👤 Manejo de extintores y emergencias.
- 👤 Taller de salud oral.
- 👤 Uso de extintores.
- 👤 Funciones y responsabilidades ccl.
- 👤 Peligros y riesgos.
- 👤 Riesgo cardiovascular.
- 👤 Seguridad vial.

3.1.5. Gestión de la cultura organizacional

En línea con lo dispuesto en el plan estratégico institucional 2022 – 2026, se diseñó y ejecutó la 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 integral 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. 4 Fases de la estrategia “transformación de la cultura organizacional e impulso de la competitividad” vigencia 2024.

Fase del contrato	Cobertura (servidores)	Actividades
Fase 2	107	2
Fase 3	42	2
Fase 4	141	4
Fase 5	122	4
Total general	412	12

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

3.1.6. Adopción de la Marca de Cultura Organizacional “SOMOS FBS”

Como parte fundamental del proceso de transformación de la cultura organizacional de la Entidad, se consolidó una alianza interna entre el Grupo de Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional, la Gerencia y el Área de Comunicaciones, para el diseño y socialización de una identidad de marca de Cultura Organizacional orientada al fortalecimiento de los valores y principios institucionales, la cual se denominó “SOMOS FBS”.

Los siguientes son los logos que representan esta marca institucional:



Uno de los propósitos de esta marca es fortalecer el sentido de identidad y pertenencia con la cultura organizacional deseada, la cual encuentra sus bases en los valores definidos en el Código de Integridad de la Entidad, los cuales promueven el ambiente laboral basado en el respeto la transparencia, la responsabilidad, el compromiso y la equidad.

Gestión del Clima Organizacional y Factores Psicosociales

Las acciones que se detallan a continuación tienen como propósito generar 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, bien sea como respuesta a solicitudes puntuales formuladas por

sus coordinadores, o como resultado de los hallazgos obtenidos en los grupos focales desarrollados durante la vigencia anterior.

Tabla no. 5 Gestión del clima organizacional y factores psicosociales vigencia 2024.

Actividades	Servidores	Encuentros
Ejercicio de roles	6	1
Grupo de Gestión Educativa y Colegio – Equipo Staff	6	1
Encuentro de convivencia y respeto	69	12
Grupo Centro Médico y Atención Integral en Salud	12	1
Grupo de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés	5	1
Grupo de Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte – Equipo La Nana	7	2
Grupo de Gestión Educativa y Colegio – Equipo Ciclo Inicial	12	2
Grupo de Gestión Educativa y Colegio – Equipo de Matemáticas	16	4
Grupo de Gestión Educativa y Colegio – Equipo Staff	17	2
Taller trabajo en equipo y comunicación	12	2
Grupo de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés	5	1
Grupo de Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte	7	1
Total general	87	15

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

Así mismo, se desarrollaron actividades orientadas al abordaje de condiciones psicosociales en la Sede del Centro Médico. En este sentido, se ejecutó un grupo focal con el equipo administrativo: en el que se contó con 3 participantes.

Estrategia DEI – Diversidad, Equidad, Inclusión y no Discriminación:

Con el propósito de alinear la gestión estratégica del talento humano con las tendencias organizacionales y las disposiciones normativas en materia de diversidad e inclusión, durante la vigencia 2024 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 adelantaron acciones para la gestión/transferencia del conocimiento sobre la Política DEI y el Protocolo en las dos sedes de la Entidad.

Consultorio de liderazgo:

El fortalecimiento de los estilos de liderazgo, como factor de determinante en la cultura organizacional, el clima laboral 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. En este sentido, el *consultorio de liderazgo* se consolidó como un espacio de acompañamiento especializado, en el cual los líderes pudieron abordar situaciones propias de su rol, con el apoyo de una orientación externa centrada en el desarrollo de habilidades y capacidades.

Es así como, durante la vigencia 2024, se vincularon al programa 19 líderes y se desarrollaron en total 17 sesiones de trabajo orientadas al fortalecimiento profesional.

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 iniciativa se desarrolló en el marco de una alianza estratégica suscrita con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), logrando la certificación de 86 personas distribuidas de la siguiente manera: Nivel avanzado, 10 personas; Nivel intermedio, 69 personas; Nivel básico, 7 personas.

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

En el marco de la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial, 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. De esta forma, durante la vigencia 2024, fue diseñado el documento *Guía Implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial*, el cual se socializó en una sesión institucional con la participación de 22 funcionarios.

Frente al seguimiento de casos objeto de vigilancia epidemiológica, se indica que, a partir del diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial realizado en la vigencia anterior, se identificaron 62 servidores públicos con un nivel de estrés entre medio y muy alto; esta población fue priorizada para la ejecución de acciones específicas de seguimiento y acompañamiento individual.

La vigilancia se realizó a través de 86 sesiones periódicas de seguimiento individual, orientadas a mitigar el impacto de los factores de riesgo psicosocial y a fortalecer el bienestar emocional y laboral de los servidores afectados.

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

Tabla no. 6 capacitación y fortalecimiento de capacidades en salud mental vigencia 2024.

Actividades	No. de Servidores
Capacitación “Señales de alerta en Salud Mental”	67
Brigadistas	11
Líderes	19
Todos los servidores	37
Taller “Primeros Auxilios Psicológicos”	11
Brigadistas	11
Total general	78

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

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: Se adelantaron gestiones orientadas al fortalecimiento del vínculo entre la Entidad e instituciones de educación superior que imparten formación técnica, tecnológica y profesional, con el propósito de establecer alianzas estratégicas que permitan el desarrollo de prácticas profesionales en sus diversas modalidades.

Tabla no. 7 apoyo a la gestión – prácticas profesionales vigencia 2024.

Item	Cantidad
No. de Instituciones contactadas (programas técnicos, tecnológicos y profesionales)	35
No. de Convenios/Acuerdos o similares firmados • 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.	4
No. de Practicantes activos Practicante de Psicología – Universidad Piloto de Colombia	1

Fuente: grupo de gestión del talento humano y desarrollo organizacional. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

Adicionalmente se proyectó, 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/ingles; y con la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, para estudiantes de licenciatura en educación infantil.

3.1.8. Implementación Modalidad de Teletrabajo

En el marco del proceso de modernización organizacional y en concordancia con las nuevas dinámicas laborales, se avanzó en la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo en la Entidad. Como parte de este importante proyecto, se llevó a cabo una jornada de sensibilización dirigida a los miembros del Comité Directivo, la cual contó con la participación de 26 funcionarios, con el objetivo de socializar los lineamientos, beneficios y responsabilidades asociadas a esta nueva modalidad laboral.

Adicionalmente, como parte de la fase de alistamiento para la ejecución de una prueba piloto, se formuló y propuso el texto base para ser remitido a los líderes de cada dependencia, solicitando la identificación de los empleos susceptibles de ser desarrollados mediante la modalidad de teletrabajo, de acuerdo con las condiciones y requerimientos específicos de cada área.

3.2. Gestión Financiera Responsable y Sostenible: Presupuesto, estados financieros

3.2.1. Presupuesto de Ingresos

Para la vigencia 2024, el presupuesto de ingresos fue aforado por un valor de \$17.750 millones de pesos, no obstante, el recaudo efectivo alcanzó un total de \$20.396 millones de pesos, lo que representa un incremento del 14,9% adicional al programado. Este comportamiento obedece, principalmente, a una mayor colocación de recursos por concepto crédito en la vigencia frente a lo estimado.

Tabla no. 8 ejecución presupuesto de ingresos vigencia 2024 (millones de pesos).

Concepto	Aforo inicial	Recaudo Acumulado	Por Recaudar	Porcentaje
Recursos 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. Fuente: dirección administrativa y financiera. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

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

Tabla no. 9 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

Fuente: dirección administrativa y financiera. Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024.

A 31 de diciembre de 2024, del total de ingresos propios de la entidad, los recursos de capital tienen representación del 90.7%, con un recaudo de cartera con valor de \$18.500,33 millones de pesos.

Canales de recaudo: con el objetivo de facilitar a los usuarios el cumplimiento oportuno de sus obligaciones, se habilitaron canales de recaudo prácticos y seguros, a través de los cuales se agilizó el proceso de pago y se fortaleció la eficiencia operativa en la gestión financiera del Fondo:

Tabla no. 10 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

Fuente: dirección administrativa y financiera.

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

TABLA NO. 11 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

Fuente: dirección administrativa y financiera.

3.2.2. Presupuesto de gastos de funcionamiento

Además de los recursos asignados mediante 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”, adicionó al Fondo Bienestar Social de la Contraloría General de la República recursos por valor de \$3.322,00 millones en el presupuesto de gastos de funcionamiento - en la cuenta 01 gastos de personal-. Como resultado, el presupuesto definitivo del fondo para la vigencia 2024 ascendió a \$129.498,00 millones de pesos.

Tabla no. 12 ejecución presupuesto de gastos de funcionamiento vigencia 2024 (millones de pesos).

Descripción del rubro	Definitivo	Comprometido	Ejecución
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS FINANCIEROS	\$ 17.750,00	\$ 17.713,92	99,80%
ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	\$ 6.192,00	\$ 5.667,07	91,52%
DISMINUCIÓN DE PASIVOS	\$ 79.179,00	\$ 79.178,85	100,00%
GASTOS DE PERSONAL	\$ 19.384,00	\$ 18.850,51	97,25%
GASTOS POR TRIBUTOS, MULTAS, SANCIONES E INTERESES DE MORA	\$ 61,00	\$ 54,48	89,31%
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$ 6.932,00	\$ 6.228,66	89,85%
Total general	\$ 129.498,00	\$ 127.693,49	98,61%

Fuente: dirección administrativa y financiera.

La ejecución presupuestal correspondiente a la vigencia 2024 correspondió 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 fue la siguiente:

- 🏠 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, discriminados de la siguiente forma:

- 🏠 Cuentas por pagar: \$3.616,90 millones.
- 🏠 Reserva presupuestal: \$2.206,03 millones.

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

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. 13 constitución rezago preupuestal 2024 – ejecución 2025 (millones de pesos).

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

Fuente: dirección administrativa y financiera.

3.3. Contratación Transparente y Eficiente

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 de la Entidad, con el fin de ser incluidas en el Plan Anual de Adquisiciones (PAA), alineadas con los recursos presupuestales asignados.

El valor de los procesos contractuales programados en el PAA ascendió a \$9.456,80 millones de pesos, los cuales fueron ejecutados en totalidad (100%), reflejando una mayor eficacia en la gestión contractual. En el marco de este plan, se suscribieron y ejecutaron 97 contratos en diversas modalidades, incluyendo

el Acuerdo Marco de Precios, en el marco de los cuales elaboraron y tramitaron a 106 estudios previos.

Tabla no. 14 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 Mérito	2
Licitación Pública	2
TOTAL	97

Fuente: dirección administrativa y financiera.

Logros Alcanzados:

Dentro de los logros en la gestión contractual se pueden citar:

- 🔗 Oportuna gestión con las diferentes dependencias que han solicitado apoyo contractual.
- 🔗 Realización del 100% de la Gestión Contractual a través del aplicativo SECOP II.
- 🔗 Implementación del uso obligatorio de los acuerdos marco de precios CCE para la adquisición de bienes y servicios.
- 🔗 Reducción del uso de papel en el Área de Contratación en un 80% aproximadamente, gracias a los aplicativos a través de los cuales se da trámite a los documentos de forma digital.
- 🔗 Durante la vigencia 2024 se avanzó notablemente en la liquidación de contratos como resultado de la organización de los procesos de Liquidación y acciones de articulación con las diferentes dependencias, para un total de 100% de los contratos objeto de liquidación.

3.4. Compromiso con la mejora continua: Plan de Mejoramiento de la Auditoría General de la República

La Auditoría General de la República, en su calidad de entidad fiscalizadora del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, adelantó en el año 2024, una auditoría especial con el fin de evaluar la gestión fiscal durante la vigencia 2023.

Como resultado de esa auditoría, se formuló el Plan de Mejoramiento, el cual se ejecutó en el año 2024. A continuación, se describe el comportamiento y avance en la ejecución de este Plan:

- 🇨🇴 Hallazgos AGR Gestión 2023: 8.
- 🇨🇴 Acciones propuestas a Subsanan Hallazgos:13.
- 🇨🇴 Acciones cumplidas Hallazgos:13

Ahora bien, en lo que respecta a la **VIGENCIA 2022**, como resultado de la auditoría realizada en ese periodo, se identificaron un total de **13 HALLAZGOS**. En comparación, durante la auditoría correspondiente a la **VIGENCIA 2023**, el número de hallazgos se redujo en un **38,46%**, lo que evidencia un avance significativo en los procesos de gestión y control fiscal del Fondo.

4. TRANSPARENCIA, INFORMACIÓN ABIERTA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA

4.1. Canales de atención al ciudadano: escuchar, responder y mejorar

Oferta de información en canales electrónicos

En nuestra página web oficial: **www.fbscgr.gov.co**, se encuentra disponible información detallada sobre la gestión institucional que adelanta el fondo de bienestar social de la contraloría general de la república. En la sección atención al ciudadano, subsección recepción de solicitudes PQRDs, los ciudadanos pueden registrar sus inquietudes, solicitudes o inconformidades, contribuyendo así al mejoramiento continuo de nuestros servicios.

Adicionalmente, los usuarios pueden mantenerse informados sobre las actividades y novedades de la entidad a través de nuestras redes sociales oficiales:

- 🇨🇴 Instagram: [fondo_bienestar_social_cgr](#)
- 🇨🇴 Facebook: [fondo de bienestar social de la contraloría general de la república](#)
- 🇨🇴 Youtube: [comunicaciones fondo de bienestar social de la cgr](#)

Nuestros servicios

De igual forma, a través de la página web institucional, los usuarios pueden obtener mayor información sobre los servicios que brinda el FBSCGR, por medio de la sección servicios a tu alcance:

-  Cesantías
-  Crédito y cartera
-  Recreación, cultura y deporte
-  Programas especiales
-  Centro médico y colegio de la CGR

Trámites en línea

El Fondo de Bienestar Social de la CGR ha puesto a disposición de sus beneficiarios los siguientes servicios en línea:

-  Radicación en línea de las solicitudes de información de los funcionarios de la contraloría general de la república y sus beneficiarios a través del portal web del fondo de bienestar a través del módulo de PQRDs.
-  Radicación del trámite de apoyo educativo.
-  Radicación de la solicitud de cesantías.
-  Radicación de las solicitudes de crédito.
-  Radicación de la solicitud para acceder al programa de discapacidad y capacidades.
-  Excepcionales.
-  Radicación de las solicitudes de la póliza seguro de vida.
-  Formatos de póliza de vida.
-  Trámite de cartera: estado de cuenta, devolución de mayores y paz y salvo.
-  Trámite de tesorería: certificados de pago de trámites, pagos del multas, carnet de la USATI y certificados para retención en la fuente.
-  Trámite de colegio: certificados de estudio.
-  Trámite apoyo educativo.

- 🇨🇴 Trámite de centro médico.
- 🇨🇴 Trámite talento humano.
- 🇨🇴 Trámite programa tejiendo redes.
- 🇨🇴 Trámite pago contratista y/o proveedores.
- 🇨🇴 Inscripción a la nana y asesoría de tareas.

Conjunto de Datos Abiertos Disponibles

El conjunto de datos publicados por el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República está disponible para consulta pública a través de la plataforma de datos abiertos. Esta herramienta permite el acceso libre y transparente a la información institucional, fortaleciendo así los principios de participación y control social.

En caso de requerir mayor información nuestros usuarios pueden dirigirse al link:
<https://www.fbscgr.gov.co/index.php?idcategoria=9663>

4.2. Diálogo abierto: escenarios para la rendición de cuentas

El evento del diálogo de la Rendición de Cuentas del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, se llevará a cabo según se detalla a continuación:

- 🇨🇴 **Escenario:** Auditorio de la Contraloría General de la República - Carrera 69 No. 35 – 44 Piso 3.
- 🇨🇴 **Fecha:** 14 de agosto de 2025.
- 🇨🇴 **Hora:** 9:00 a.m. a 11:00 a.m.
- 🇨🇴 **Metodología:** Audiencia Pública.

Antes de llevar a cabo la Audiencia, se publicará el Informe de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía en la página web institucional para que los interesados y grupos de valor puedan consultarlo y presentar sus inquietudes en audiencia pública u otro medio.

Las inquietudes serán resueltas en la audiencia pública de acuerdo con la programación y en caso de no alcanzar a dar respuesta se enviará comunicación por medio escrito a las direcciones registradas por los participantes.

5. CONCLUSIONES

Durante la vigencia 2024, el fondo de bienestar social de la contraloría general de la república reafirmó su compromiso con el bienestar integral de los funcionarios de la contraloría general de la república y sus familias, alcanzando un destacado cumplimiento del 99,44% de sus objetivos estratégicos. A través de una gestión eficiente e integral, se beneficiaron 72.094 personas con una inversión superior a los \$104 mil millones de pesos, abarcando servicios en las áreas de recreación, cultura, deporte, salud, asistencia social, educación y soluciones financieras en crédito y cesantías.

Se destacan avances significativos como la mejora en la calidad educativa del colegio propio, evidenciada por la calificación A+ en las pruebas ICFES por quinto año consecutivo; la optimización de los procesos de crédito hipotecario y vehicular, así como la reducción de tiempos en el trámite de cesantías. Además, la Entidad fortaleció su talento humano mediante un Plan de Capacitación que abarcó diversas áreas, la implementación de un Plan de Bienestar Social al 100%, y una sólida gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con un 100% de cumplimiento en los estándares mínimos.

Así mismo, se avanzó en la implementación de una cultura organizacional transformadora, la mejora de los canales de atención al ciudadano, y una gestión financiera transparente y eficiente, reflejada con un recaudo de ingresos superior al presupuesto aforado y una ejecución presupuestal del 98,61%.

Estos resultados reafirman el compromiso institucional con la excelencia en la gestión pública y con el enfoque del Fondo de Bienestar Social de la CGR en mejorar la calidad de vida de sus usuarios.

6. ANEXOS

Anexo 1. Relación de contratos suscritos 2024 (enero a diciembre).

Anexo 2. Estados financieros vigencia 2024.

Anexo 3. Seguimiento plan de mejoramiento AGR 2024.

Anexo 4. Información proveniente de informes de gestión vigencia 2024.