

**DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL**  
**PLAN DE BIENESTAR DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**  
**VIGENCIA 2026**

**Febrero de 2026**

## **1. INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar de la Contraloría General de la República 2026, se rige como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos y a consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la sostenibilidad, la productividad y el equilibrio vida-trabajo.

Su formulación se sustenta en la normatividad vigente definida por el Decreto-Ley 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, así como el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, los cuales establecen la obligación de diseñar, ejecutar y evaluar programas institucionales de bienestar social y de incentivos. Asimismo, se armoniza con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que orienta la gestión del bienestar hacia la sostenibilidad, la inclusión, la salud mental y la conciliación vida-labor.

De igual manera, el Plan se estructura bajo el eje de Equilibrio Psicosocial y Salud Mental, priorizando estrategias que favorezcan el balance entre la vida personal, familiar y laboral, así como el fortalecimiento del clima organizacional.

En esta misma línea, se busca promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral que contribuyan al equilibrio integral de los servidores públicos, fomentando su productividad a partir de la motivación, el reconocimiento al buen desempeño y el fortalecimiento de la identidad y vocación por el servicio público. En tal sentido, se adopta una visión integral del bienestar, que trasciende la noción asistencial para convertirse en una herramienta de transformación cultural.

En coherencia con la Política de Talento Humano del Estado Colombiano y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), este Plan promueve acciones que favorecen la salud mental, la equidad de género, la protección del entorno, la inclusión de las familias en procesos institucionales y la consolidación de entornos laborales saludables. De igual manera, impulsa la productividad sostenible, la calidad de vida y la humanización del trabajo, como factores esenciales para el fortalecimiento del servicio público y la transparencia institucional.

En consecuencia, el Plan de Bienestar 2026 constituye una herramienta técnica, programática y jurídica que materializa los principios de eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad en la gestión pública, garantizando que cada acción institucional contribuya al desarrollo integral de las personas.

## 2. GLOSARIO

- **Servidores públicos:** el artículo 123 de la Constitución Política establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados del Estado y sus Entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.
- **Acompañamiento psicosocial:** busca mejorar las actitudes personales y ciudadanas frente a: deberes, obligaciones, relaciones personales y sociales en relación con su entorno.
- **Bienestar:** conjunto de programas, acciones y prácticas institucionales orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando su desarrollo integral.
- **Incentivo:** estímulo institucional otorgado en el marco del Sistema de Estímulos regulado por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, no constitutivo de salario ni factor prestacional, destinado a reconocer el desempeño destacado o la trayectoria institucional de los servidores públicos, conforme a la reglamentación interna vigente.

En el marco del presente Plan, el Fondo de Bienestar Social actúa exclusivamente como apoyo logístico y presupuestal en la adquisición de elementos definidos por la Contraloría General de la República dentro de su Programa de Estímulos, sin crear incentivos autónomos ni generar derechos adicionales.

- **Reconocimiento:** estrategia institucional de exaltación simbólica o material orientada a destacar aportes significativos, méritos o antigüedad en el servicio público, en desarrollo del Programa de Estímulos de la Entidad.

El Fondo de Bienestar Social interviene mediante la gestión operativa y adquisición de elementos protocolarios como escudos, trofeos o bonos institucionales, conforme a la reglamentación vigente y disponibilidad presupuestal.

- **Gerencias Colegiadas Departamentales:** son dependencias territoriales de la Contraloría General de la República responsables de adelantar el ejercicio del control fiscal en el nivel departamental, mediante un modelo de gestión colegiada que promueve la coordinación, la transparencia y la toma de decisiones conjunta. Estas gerencias articulan la gestión institucional en las regiones y contribuyen al cumplimiento de la misión de la entidad, así como al fortalecimiento del bienestar y el desarrollo integral de los servidores públicos en el territorio.

## 3. MARCO LEGAL

| NORMA                                                                       | DESCRIPCIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ley 106 de 1993                                                             | "Por la cual se dictan normas sobre organización y funcionamiento de la Contraloría General de la República, se establece su estructura orgánica, se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría Externa, se organiza el Fondo de Bienestar Social, se determina el sistema de personal, se desarrolla la carrera administrativa especial y se dictan otras disposiciones". |
| Programa Nacional de Bienestar Social<br>"Servidores saludables, entidades" | Establece lineamientos para las entidades del orden nacional y territorial en materia de bienestar.                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| sostenibles” 2023-2026” del DAFP                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Resolución Organizacional 0852 del 29 de diciembre de 2023 | Expedida por la Contraloría General de la República, “por medio de la cual se adopta el Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales en la Contraloría General de la República”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Ley 1960 de 2019                                           | “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Ley 1952 de 2019, Artículo 37                              | Establece derechos de todo servidor público, específicamente los numerales 4 y 5 determinan: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.                                                                                                                                                                                                    |
| Ley 1823 de 2017                                           | “Por la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del entorno Laboral en entidades Públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Ley 1857 de 2017                                           | “Por medio de la cual se modifica la Ley 1331 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Decreto 51 de 2018                                         | “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”. Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social”.                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Decreto 1083 de 2015                                       | “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.                                                                                                                                                                                                                               |
| Decreto 1083 de 2015                                       | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 10 Sistema de Estímulos. Establece el Sistema de Estímulos, define los programas de bienestar social, beneficiarios (empleados y sus familias), alcance de los programas, prohibición de suplir funciones del sistema de seguridad social, obligación de identificar necesidades mediante estudios técnicos y los programas mínimos de calidad de vida laboral, con acompañamiento metodológico del DAFP. |
| Ley 1257 de 2008                                           | “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 19 y 26)               | “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con las misión y visión institucional”                                                                                                                                |

#### **4. PRINCIPIOS RECTORES**

- Universalidad y cobertura familiar.
- Equidad y no discriminación.
- Participación y corresponsabilidad.

#### **5. PROPÓSITO**

Implementar las actividades de bienestar en el Nivel Central y Gerencias Colegiadas Departamentales, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos, con el fin de promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

#### **6. OBJETIVOS**

##### **6.1. Objetivo General**

Promover el equilibrio entre las responsabilidades laborales y los ámbitos personal y familiar de los servidores públicos de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social, mediante programas y servicios de bienestar que fortalezcan su bienestar integral y contribuyan al mejoramiento de la productividad institucional de manera sostenible.

##### **6.2. Objetivos Específicos**

- 6.2.1. Integrar las acciones orientadas a fortalecer la dimensión personal de los servidores públicos.
- 6.2.2. Realizar actividades de bienestar, con calidad y oportunidad que permitan la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos para su desarrollo personal y profesional.
- 6.2.3. Fortalecer la formación y las competencias psicosociales.
- 6.2.4. Mejorar la salud física y mental de los servidores y su núcleo familiar.

#### **7. ALCANCE**

El Plan de Bienestar tiene como población objetivo a los servidores públicos de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social, así como a sus familias, conforme a la normatividad vigente.

El acceso a los programas y actividades estará sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos para cada convocatoria, tales como condiciones de inscripción, edades, plazos, lineamientos técnicos, criterios de priorización, disponibilidad presupuestal y cupos definidos en la planeación anual.

Los planes de bienestar de las 31 Gerencias Colegiadas Departamentales estarán alineados con las políticas institucionales y a las necesidades que se generan de cada una de las Gerencias, articulando cada servicio de bienestar con oportunidad y calidad.

La aplicación de dichos criterios se realizará bajo los principios de equidad, transparencia, objetividad y no discriminación.

## 8. METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar se estructuró a partir de diferentes fuentes de diagnóstico, según el ámbito de aplicación y las particularidades de cada componente.

Para el Nivel Central, se realizó un diagnóstico de necesidades mediante encuesta diseñada en Google Forms, la cual incluyó datos generales y preguntas asociadas a intereses, expectativas y preferencias frente a las actividades de bienestar para la vigencia 2026.

La encuesta fue socializada a través de la página institucional y correos electrónicos, con el apoyo del área de Comunicaciones de la CGR, entre el 23 de diciembre de 2025 y el 27 de enero de 2026, obteniéndose 534 respuestas de un total de 3.383 servidores públicos del Nivel Central, equivalentes al 16% de la población objetivo.

Este nivel de participación representa un incremento frente a la vigencia anterior (2025), en la cual la encuesta fue respondida por el 11% de la población, evidenciando una mayor apropiación institucional del ejercicio diagnóstico y fortaleciendo la base de información para la planeación del Plan de Bienestar 2026.

En el caso de las Gerencias Colegiadas Departamentales, la definición de actividades se realizó con base en ejercicios de identificación de necesidades desarrollados por cada Gerencia, considerando sus particularidades territoriales, disponibilidad presupuestal y lineamientos institucionales, garantizando coherencia con los ejes estratégicos del presente Plan.

De igual manera, en cada una de las Gerencias Colegiadas Departamentales, se realizaron encuestas de identificación de necesidades entre el 11 de diciembre de 2025 y el 30 de enero de 2026, dirigida a 3.317 funcionarios, de la cual se obtuvieron 240 respuestas.

Por su parte, el componente de Salud Mental y Salud Física Preventiva se estructuró a partir del análisis del perfil de morbilidad institucional 2025, los resultados del clima organizacional y la identificación de factores de riesgo psicosocial realizada desde Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que permitió definir acciones focalizadas de carácter preventivo y promotor.

De esta manera, el Plan integra información cuantitativa y cualitativa proveniente de encuestas, análisis técnicos institucionales y ejercicios territoriales, garantizando una planeación diferenciada, contextualizada y alineada con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del DAFP.

### 8.1. Diagnóstico y Priorización:

En esta fase se realizó la identificación de las necesidades de los servidores públicos y su grupo familiar, para establecer prioridades y seleccionar alternativas que se integrarán en las áreas de programa de bienestar, buscando la satisfacción de necesidades fundamentales en aras de alcanzar la mayor cobertura posible.

Como se mencionó anteriormente, la encuesta fue dirigida a un total de 3.383 servidores públicos del Nivel Central, obteniendo 534 respuestas, representando un nivel de participación del 16% de la población objetivo.

Si bien la participación no corresponde a la totalidad de los servidores, el volumen de respuestas permite identificar tendencias representativas, suficientes para orientar la planeación estratégica del Plan de Bienestar.

En términos técnicos, este nivel de participación resulta adecuado para el diagnóstico institucional, en tanto que refleja patrones reiterados de preferencia, necesidad y expectativa frente a las actividades de bienestar.

Una vez revisada la encuesta, se observó que, en la pregunta sobre vinculación laboral, 280 de los encuestados (52%) se encuentran en modalidad provisional y 254 (48%) pertenecen a carrera administrativa. Esta distribución evidencia la importancia de garantizar que las estrategias y programas de bienestar sean universales, incluyentes y no discriminatorios.

Respecto a la conformación del grupo familiar, el 52% de los encuestados reporta hogares de 3 y 4 personas, seguido de hogares de 2 personas (23%). Los grupos familiares de 5 o más integrantes representan el 19%, mientras que los hogares unipersonales corresponden al 7%.

El 68% manifestó tener hijos; de quienes los tienen, el 81% cuenta con uno o dos hijos, evidenciando una estructura familiar predominantemente pequeña. En cuanto a la edad de los hijos, el mayor porcentaje corresponde a hijos de 18 años o más (49%), seguido de los rangos entre 6 y 12 años (22%) y 13 a 17 años (22%), lo que evidencia la necesidad de contemplar actividades diferenciadas para niños, adolescentes, jóvenes y adultos.

Por su parte, el 49% de los encuestados manifestó preferir una modalidad mixta (presencial-virtual), seguido de un 48% que prefiere actividades presenciales.

Por otro lado, las actividades más valoradas en el componente de eventos deportivos y acondicionamiento físico corresponden a:

- Clases grupales deportivas (23%)
- Acceso a gimnasio (22%)
- Entrenamientos seleccionados (16%)
- Torneos deportivos de la función pública (13%)

- Torneos interempresas (12%)
- Carreras atléticas (8%)

Estas preferencias evidencian un alto interés por actividades orientadas a la promoción de la salud física y los hábitos de vida saludables, en coherencia con el eje de Equilibrio Psicosocial.

En cuanto al componente de eventos recreativos, actividades para los niños y ecológicos, se destacan algunas actividades:

- Jornadas recreativas familiares (15%)
- Caminatas ecológicas (15%)
- Salidas a parques temáticos (15%)
- Integración de hijos de funcionarios (10%)
- Día del Niño (9%)
- Día Pets (8%)
- Día Dulce (7%)

Estos resultados ratifican la importancia de fortalecer el enfoque familiar, recreativo y de sostenibilidad ambiental dentro del Plan de Bienestar.

De igual manera, las actividades artísticas y culturales con mayor aceptación son:

- Cine (29%)
- Talleres artísticos (23%)
- Teatro (22%)
- Grupo de danzas (16)
- Grupo musico-vocal (10%)

Lo anterior evidencia un interés significativo por espacios de esparcimiento cultural y bienestar emocional, los cuales contribuyen positivamente al clima organizacional de la entidad.

Asimismo, las fechas institucionales consideradas prioritarias son:

- Día Nacional del Servidor Público (29%)
- Actividades de integración en diciembre (24%)
- Novena navideña (20%)
- Día de la Secretaria y el Secretario (13%)
- Día del Conductor (8%)
- Día de la Inclusión (7%)

Para la actividad de cierre de vigencia, el 72% de los encuestados prioriza la entrega del beneficio navideño, mientras que el 28% considera pertinente una actividad de integración presencial.

En relación con la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, el 75% prefiere una jornada de integración y bienestar laboral, por encima de actos institucionales o eventos académicos o formativos.

Para el caso de salud, se llevarán a cabo actividades de promoción de la salud, educación y prevención de enfermedades, con el fin de dar respuesta a dos mediciones realizadas durante la vigencia 2025 en la CGR, correspondiente al clima organizacional y desde Seguridad y Salud en el Trabajo –SST- a través de la identificación de los factores de riesgo; temas en concordancia con el indicativo de perfil de morbilidad 2025 para el servicio de psicología y para continuar con el cumplimiento a la Ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".

#### 8.1.1 Nivel Central

Para el Nivel Central, la identificación de necesidades se realizó mediante encuesta institucional aplicada a los servidores públicos, obteniéndose 534 respuestas de un total de 3.383 funcionarios, equivalentes al 16% de participación, cifra que representa un incremento frente a la vigencia anterior (11%).

Si bien la participación no corresponde a la totalidad de la población objetivo, el volumen de respuestas permitió identificar tendencias representativas en materia de intereses, expectativas y preferencias frente a las actividades de bienestar.

Entre los principales resultados se destacan:

- Alta preferencia por modalidad mixta (49%) y presencial (48%).
- Interés prioritario en clases grupales deportivas (23%) y acceso a gimnasio (22%).
- Valoración significativa de jornadas recreativas familiares, caminatas ecológicas y salidas a parques temáticos (15% cada una).
- Alta aceptación de actividades culturales como cine (29%), talleres artísticos (23%) y teatro (22%).
- Prioridad institucional en la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público (29%).
- Preferencia mayoritaria (72%) por la entrega del beneficio navideño como actividad de cierre de vigencia.

Estos resultados orientaron la estructuración programática bajo los ejes de Equilibrio Psicosocial y Salud Mental, en concordancia con los lineamientos del DAFP y el diagnóstico institucional.

#### 8.1.2 Gerencias Colegiadas Departamentales

Para las Gerencias Colegiadas Departamentales, también se realizó una encuesta de identificación de necesidades entre el 11 de diciembre de 2025 y el 30 de enero de 2026, dirigida a 3.317 funcionarios, de la cual se obtuvieron 240 respuestas.

Cada Gerencia adapta y desarrolla sus actividades considerando:

- Características poblacionales del territorio.
- Necesidades identificadas a nivel local.
- Disponibilidad presupuestal asignada.
- Lineamientos técnicos del Plan Institucional.

Esta estructura permite mantener uniformidad estratégica sin desconocer las particularidades regionales.

- No generaliza la encuesta.
- Deja claro que Gerencias siguen ejes del FBS.
- No contradice autonomía territorial.
- Mantiene a Salud como componente técnico basado en evidencia.
- Se ve robusto ante auditoría.

### 8.1.3 Componente de Salud

El componente de Salud Mental y Salud Física Preventiva se estructuró a partir del análisis técnico del perfil de morbilidad institucional 2025, los resultados del clima organizacional y la identificación de factores de riesgo realizada por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El diagnóstico evidenció una alta incidencia de condiciones asociadas a afectaciones emocionales, rasgos de personalidad acentuados, trastornos mixtos de ansiedad y depresión, así como casos de estrés postraumático, lo que orientó la definición de estrategias preventivas, psicoeducativas y de acompañamiento focalizado.

Este enfoque técnico permite que las acciones en salud respondan a evidencia institucional y no únicamente a percepciones subjetivas.

### 8.2. Recursos:

De acuerdo con el presupuesto asignado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el trabajo mancomunado con las Cajas de Compensación Familiar y otros recursos gestionados a través de la Dirección de Desarrollo y Bienestar.

### 8.3. Diseño de actividades:

Se realizarán con base a los objetivos de los programas y la retroalimentación de los servidores públicos en ocasiones anteriores, que serán utilizadas como un indicador de calidad en nuestro proceso de mejoramiento continuo, la encuesta de necesidades, y los programas institucionales.

#### 8.4. Cobertura:

Las actividades y programas contemplados en el Plan de Bienestar están dirigidos a la población objetivo definida en el presente documento, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos institucionales aplicables.

La cobertura de cada actividad se determinará con base en la planeación anual, el diagnóstico institucional, la disponibilidad presupuestal, la capacidad operativa y los cupos establecidos para cada convocatoria.

El acceso se realizará bajo criterios previamente definidos, garantizando igualdad de condiciones, transparencia y aplicación objetiva de los requisitos establecidos, en concordancia con los principios de equidad y no discriminación.

#### 8.5. Evaluación y seguimiento:

A través de la aplicación de encuestas se busca conocer el grado de satisfacción del desarrollo de la actividad realizada, información necesaria para entender las necesidades y expectativas, mejorando así cada producto.

### 9. EJES ESTRATÉGICOS

Los ejes estratégicos del Plan de Bienestar de la CGR 2026 orientan la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones de bienestar institucional, en coherencia con MIPG y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del DAFP.

El Plan se implementa de manera articulada en el Nivel Central, las Gerencias Colegiadas Departamentales y el componente de Salud, reconociendo la diversidad de contextos laborales y las necesidades de bienestar identificadas en la Entidad.

El Eje de Equilibrio Psicosocial promueve condiciones laborales saludables, la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, la integración institucional y la calidad de vida en el trabajo, a través de programas de recreación, cultura, deporte, reconocimiento e incentivos.

De forma transversal, el Eje de Salud Mental y Salud Física Preventiva prioriza la promoción de la salud, la prevención del riesgo psicosocial y el fortalecimiento del autocuidado, a partir del análisis del perfil de morbilidad, el clima organizacional y los factores de riesgo identificados desde Seguridad y Salud en el Trabajo, con alcance institucional y nacional.

#### 9.1. Eje Equilibrio Psicosocial NIVEL CENTRAL

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

aspectos. En desarrollo de este eje estratégico, el Fondo de Bienestar Social de la Contraloría establece sus programas y actividades de la siguiente manera:

9.1.1. Factores Psicosociales

9.1.1.1. Eventos deportivos y recreativos

9.1.1.1.1. Deportes

Con el propósito de incentivar la práctica regular de actividad física y apoyar la adopción de hábitos saludables, se programarán actividades deportivas en el marco del Plan de Bienestar, orientadas al fortalecimiento del bienestar integral y la prevención de factores de riesgo asociados al sedentarismo.

- Carreras Atléticas Nivel Central

Se apoyará la participación de servidores públicos interesados en eventos atléticos de 10 o 12 kilómetros, mediante la adquisición de cupos de inscripción para dos (2) carreras durante la vigencia, conforme a los lineamientos establecidos para cada convocatoria.

- Seleccionados Deportivos Nivel Central

Se promoverá la conformación de seleccionados deportivos en disciplinas como fútbol, tenis de mesa, tenis de campo, baloncesto, voleibol, microfútbol, softbol, atletismo y natación, con el fin de representar a la Entidad en encuentros institucionales y competencias interinstitucionales.

La participación y permanencia en los seleccionados estará sujeta al cumplimiento de los lineamientos establecidos y a la asistencia regular a los entrenamientos programados.

- Campeonatos Interempresas Nivel Central

La actividad se orienta a generar espacios de participación deportiva en escenarios interinstitucionales, promoviendo la interacción entre servidores públicos y el fortalecimiento de vínculos en un entorno de sana competencia.

- Punto de vida Saludable Nivel Central

Se dará continuidad al servicio de gimnasio institucional, habilitado en jornadas programadas de lunes a viernes, al cual podrán acceder los servidores públicos que cumplan con el proceso de inscripción establecido.

En articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, se brindará apoyo logístico y de escenario al programa “Hábito del Ejercicio”, orientado principalmente a servidores identificados con factores de riesgo cardiovascular.

Como complemento, se desarrollarán pausas activas en coordinación con las áreas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la CGR y del FBS, en modalidad presencial y virtual, según la programación definida.

#### 9.1.1.1.2. Recreación

Este componente contempla actividades recreativas orientadas a propiciar espacios de esparcimiento e integración para los servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS y, cuando la naturaleza de la actividad lo permita, para su núcleo familiar, conforme a la programación anual del Plan de Bienestar.

- Actividades Ecológicas Nivel Central

Se programarán actividades de carácter ambiental orientadas a promover la sensibilización y prácticas responsables frente al cuidado del entorno.

Durante la vigencia se proyecta realizar dos (2) actividades dirigidas a servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS, quienes podrán participar con un (1) acompañante, conforme a los lineamientos establecidos para cada convocatoria.

- Vacaciones Recreativas Nivel Central

Actividad dirigida a hijos de servidores públicos del Nivel Central de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social, entre los 5 y 16 años de edad, conforme a los requisitos y condiciones establecidos para cada convocatoria.

Su finalidad es ofrecer espacios lúdicos y formativos en un entorno seguro durante los periodos de receso escolar, como alternativa de aprovechamiento del tiempo libre y apoyo a la dinámica familiar de los servidores públicos.

Durante la vigencia se proyecta desarrollar dos (2) temporadas, una en cada semestre del año.

- Cierre de Vigencia Nivel Central

En el mes de diciembre se contemplará una actividad institucional de cierre de vigencia, dirigida a servidores públicos del Nivel Central, conforme a las directrices que establezca la Administración y a la programación aprobada para la vigencia.

La modalidad podrá corresponder a un espacio institucional o a la implementación de un beneficio asociado al cierre anual, según las orientaciones vigentes.

Esta actividad se enmarca dentro de las acciones previstas en el Plan de Bienestar para el cierre programático del año.

#### 9.1.1.2. Eventos artísticos y culturales

- Grupos Musicales y Grupo de Danzas Nivel Central

La Contraloría General de la República cuenta con grupos culturales en las áreas músico-vocal y de danzas, conformados por servidores públicos interesados en el desarrollo artístico.

En el marco del Plan de Bienestar, se desarrollarán espacios de formación en técnica vocal y danza, orientados al fortalecimiento de habilidades artísticas y a la participación en actividades institucionales, conforme a la convocatoria y lineamientos definidos.

- Actividad cultural Nivel Central

Se programará una actividad cultural dirigida a servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS, orientada a facilitar el acceso a expresiones artísticas y espacios culturales, conforme a la modalidad y condiciones que se definan para la vigencia.

Esta iniciativa se enmarca dentro de las acciones del Plan de Bienestar orientadas al aprovechamiento del tiempo libre y al acceso a manifestaciones culturales como componente del bienestar integral, en coherencia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

#### 9.1.2. Eje Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

##### 9.1.2.1. Agenda de la Niñez Nivel Central

Dirigida a hijos menores de 13 años de servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS, orientada a generar espacios recreativos, culturales y pedagógicos acordes con su etapa de desarrollo, en un entorno institucional seguro y organizado.

La Agenda de la Niñez contempla la realización de tres (3) actividades durante la vigencia, programadas para los meses de abril, octubre y diciembre, como parte de las acciones del Plan de Bienestar que buscan apoyar la dinámica familiar de los servidores públicos y promover experiencias significativas de participación para los niños y niñas.

##### 9.1.3. Calidad de Vida Laboral

##### 9.1.3.1. Día Nacional del Servidor Público Nivel Central

Esta actividad se programa en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2865 de 2013, compilado en el Decreto 1083 de 2015, el cual declara el 27 de junio como el Día Nacional del Servidor Público y dispone la realización de actividades institucionales en dicha fecha.

En este marco, se desarrollará una jornada institucional orientada a la reflexión sobre el servicio público y el fortalecimiento de los valores asociados a la función pública. La modalidad podrá incluir actividades simbólicas o acciones institucionales definidas para la vigencia, conforme a las directrices de la Administración.

#### 9.1.3.2. Día de la Inclusión sin Discriminación Nivel Central

Se programará una jornada institucional en el marco del Día de la Inclusión sin Discriminación, orientada a fortalecer la igualdad de trato, el respeto y la sana convivencia laboral entre los servidores públicos del Nivel Central.

La actividad se desarrollará desde un enfoque general de no discriminación, reafirmando el compromiso institucional con la aplicación objetiva de las normas, el respeto por la dignidad de todas las personas y la garantía de igualdad en el entorno laboral.

Bajo el lema **“Comprometidos con la Igualdad y el Respeto”**, la jornada buscará sensibilizar sobre la importancia del trato equitativo y el reconocimiento de la diversidad de condiciones y circunstancias presentes en la Entidad, en coherencia con los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana.

Su ejecución se realizará conforme a la programación definida para la vigencia y a los lineamientos institucionales aplicables.

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

Se programarán actividades institucionales asociadas a fechas relevantes relacionadas con determinados roles dentro de la Entidad, con el propósito de valorar las funciones que desempeñan quienes ostentan los cargos de secretarías y conductores en el funcionamiento institucional.

Estas actividades se desarrollarán mediante acciones de carácter simbólico o institucional, en el marco de la programación definida para la vigencia y conforme a los lineamientos establecidos para cada actividad.

#### 9.1.3.4. Programa Preparación a la Jubilación Nivel Central

El Programa de Preparación a la Jubilación estará dirigido a los servidores públicos del Nivel Central que sean identificados y reportados por la Gerencia del Talento Humano de la CGR, conforme a los criterios definidos para la vigencia.

No harán parte de la convocatoria quienes hayan participado previamente en el programa o quienes, habiendo sido convocados en las vigencias 2023, 2024 o 2025, no aceptaron su participación.

El objetivo del programa es brindar herramientas y orientación integral que faciliten la transición de la vida laboral activa hacia la etapa de jubilación, promoviendo una preparación informada y planificada en los ámbitos personal, familiar y financiero.

El programa abordará, entre otros, los siguientes componentes:

- Aspectos legales relacionados con la jubilación.
- Aspectos psicosociales asociados al proceso de retiro.
- Aspectos ocupacionales y proyección de actividades futuras.
- Planeación financiera para esta nueva etapa.

#### 9.1.3.5. Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño. Nivel Nacional

El Programa de Incentivos de la Contraloría General de la República se encuentra reglamentado mediante la Resolución Orgánica N° 5540 del 12 de diciembre de 2003 y la Resolución Orgánica N° 5595 del 28 de junio de 2004, a través de las cuales se institucionalizó el sistema de estímulos y se creó el Comité de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento, definiendo sus modalidades y criterios de acceso.

En el marco de dicho programa, se desarrollan acciones orientadas a destacar la trayectoria y el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, conforme a la reglamentación vigente y a las decisiones adoptadas por el Comité correspondiente.

El Fondo de Bienestar Social participa en calidad de apoyo operativo y logístico, particularmente en la adquisición de bonos y elementos asociados a los actos institucionales, de acuerdo con los requerimientos formulados por la Gerencia del Talento Humano de la CGR y el presupuesto asignado para tal fin.

#### 9.1.3.6. Programas especiales que mejoran la calidad de vida del servidor y su núcleo familiar

Este componente reúne programas especiales orientados a brindar apoyo complementario en aspectos que inciden en la estabilidad y calidad de vida de los servidores públicos y su núcleo familiar, en el marco de las funciones del Fondo de Bienestar Social y la normatividad vigente.

Las acciones contempladas comprenden medidas de protección, apoyos educativos, acompañamiento en situaciones particulares y servicios institucionales complementarios, definidos conforme a criterios técnicos y condiciones previamente establecidas para cada programa.

- Tejiendo Redes a Nivel Nacional

Este Programa orientado a brindar acompañamiento y formación a servidores públicos de la CGR y el FBS que cuentan con hijos en situación de discapacidad cognitiva, mediante espacios de capacitación y fortalecimiento de competencias familiares.

Se proyecta desarrollar mínimo cuatro (4) actividades en modalidad presencial y/o virtual durante la vigencia, con alcance nacional, conforme a los lineamientos definidos para el programa.

Las actividades serán desarrolladas con el apoyo de un aliado estratégico con experiencia en temas relacionados con discapacidad, con el fin de ofrecer orientación y herramientas prácticas dirigidas al entorno familiar.

- Póliza de Vida a Nivel Nacional

El Fondo de Bienestar Social de la CGR dará continuidad a la contratación de una Póliza de Vida Grupo, en calidad de tomador, destinada a amparar a los servidores públicos activos de la planta de la Contraloría General de la República a nivel nacional, quienes actúan como asegurados dentro del contrato.

Este programa constituye una medida de protección institucional orientada a mitigar los riesgos económicos derivados de situaciones que puedan afectar gravemente la salud o la capacidad laboral del servidor, brindando respaldo ante eventos como enfermedad grave, incapacidad total y permanente, renta hospitalaria por accidente y amparo de vida, conforme a las condiciones contractuales vigentes.

En atención a su alcance y cobertura, la póliza representa uno de los componentes de mayor relevancia dentro de los programas especiales del Fondo de Bienestar Social, en tanto contribuye a la estabilidad y previsión frente a contingencias que impactan al servidor y su núcleo familiar.

Para la administración del programa, la Gerencia del Talento Humano de la CGR suministrará periódicamente la información correspondiente a los servidores activos, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la aseguradora.

- Programa para Empleados de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República con hijos en situación de discapacidad y capacidades excepcionales – Nivel Nacional

Este Programa está reglamentado mediante la normativa interna vigente y se encuentra orientado a otorgar un apoyo económico mensual a los servidores públicos de la CGR y del FBS que acrediten tener hijos en situación de discapacidad o con capacidades excepcionales, conforme a las definiciones, requisitos y condiciones establecidos en dicha reglamentación.

El ingreso al programa requiere la presentación formal de la solicitud, la verificación del cumplimiento de los requisitos documentales exigidos y la aprobación por parte de la instancia competente, cuya decisión constará en acta.

El apoyo se reconocerá de manera periódica, contra certificación del servicio efectivamente prestado por instituciones o profesionales legalmente habilitados, dentro de los plazos y condiciones definidos en la reglamentación aplicable.

La permanencia y continuidad del beneficio estarán estrictamente sujetas al cumplimiento de las condiciones previstas en la normativa interna vigente y a las decisiones adoptadas por la instancia competente.

- Programa de Apoyos Educativos Escolares – Gerencias Colegiadas Departamentales

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

Dicho beneficio solo aplica para los funcionarios que se encuentran nombrados en carrera administrativa en las Gerencias Departamentales o quienes se encuentren en Bogotá, pero que sus hijos estudien en alguna región de Colombia, diferente al departamento de Cundinamarca. El beneficio se gira a las Instituciones Educativas.

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

- Programa de Apoyos Educativos Universitarios a Nivel Nacional:

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República ofrece, dentro de sus programas misionales, el Apoyo educativo universitario económico, dirigido a los hijos de los funcionarios que se encuentran nombrados en carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento con igual o superior de 10 años de vinculación continua, que estén cursando estudios de pregrado y que a la fecha del cierre de la convocatoria semestral no superen la edad de veinticinco (25) años.

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

- Programa Asesoría de Tareas Aprendiendo con La Nana Nivel Central:

Programa orientado a brindar un espacio organizado de acompañamiento y apoyo en la realización de tareas escolares para hijos de servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS.

El servicio se desarrollará en la Sede Central de la CGR, en jornadas establecidas, conforme a los lineamientos y condiciones definidos para el programa.

- Programa Centro de Cuidado Infantil La Nana Nivel Central:

El Centro de Cuidado Infantil “La Nana” es un servicio institucional de apoyo orientado al cuidado y acompañamiento de los hijos de los servidores públicos del Nivel Central de la CGR y del FBS, desde los cuatro (4) meses hasta los tres (3) años de edad.

El programa ofrece un entorno seguro y adecuado para la estimulación temprana y actividades acordes con la primera infancia, favoreciendo procesos de interacción y desarrollo inicial, sin que ello constituya un servicio de educación formal.

Adicionalmente, se proyecta realizar mínimo dos (2) talleres dirigidos a padres y acudientes durante la vigencia, orientados a brindar herramientas prácticas relacionadas con el cuidado y desarrollo infantil, de acuerdo con las necesidades identificadas en el grupo atendido.

Este servicio representa un apoyo complementario en la dinámica familiar de los servidores públicos durante esta etapa del desarrollo de sus hijos.

- Sala Amiga De La Familia Lactante – Nivel Central

El Fondo de Bienestar Social dará continuidad a la Sala Amiga de la Familia Lactante, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y demás normativa vigente en materia de promoción y apoyo a la lactancia materna en el entorno laboral.

Este espacio institucional garantiza condiciones adecuadas, higiénicas y privadas para que las servidoras públicas en período de lactancia puedan ejercer este derecho dentro de la jornada laboral, en concordancia con las disposiciones legales que protegen la maternidad y la primera infancia.

La Sala Amiga contribuye a la promoción de la lactancia materna como práctica recomendada para la salud y el desarrollo en la primera infancia, así como al bienestar físico y emocional de la madre, favoreciendo entornos laborales que apoyen esta etapa. Su implementación y mantenimiento constituyen tanto una medida de cumplimiento normativo como una acción institucional de apoyo a la salud materno-infantil.

Se proyecta realizar dos (2) talleres informativos durante la vigencia.

- Alianzas Estratégicas

El Fondo de Bienestar Social gestionará alianzas estratégicas con entidades y empresas de los sectores salud, educación, financiero, recreación, cultura, bienestar y servicios complementarios, entre otros, con el propósito de facilitar a los servidores públicos de la CGR y del FBS el acceso a condiciones preferenciales en la adquisición de bienes o servicios.

El Fondo actúa como canal institucional para la difusión y articulación de estas alianzas, sin asumir responsabilidad contractual, comercial o financiera frente a la relación que se establezca directamente entre el servidor público y la entidad aliada.

Estas alianzas no implican erogación presupuestal por parte del Fondo de Bienestar Social. Las entidades vinculadas serán previamente verificadas conforme a criterios de idoneidad y respaldo, con el fin de ofrecer opciones confiables dentro del portafolio institucional de bienestar.

## 9.2. Eje Salud Mental

Con base al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente de la Dimensión de Talento Humano, y en coherencia con los resultados del perfil de morbilidad identificado durante la vigencia 2025, el Fondo de Bienestar reconoció la necesidad de fortalecer la gestión preventiva y promotora de la salud mental de los servidores públicos de la CGR.

Dicho perfil evidenció una alta incidencia de condiciones asociadas al estado emocional, la acentuación de rasgos de personalidad, los trastornos mixtos de ansiedad y depresión, así como casos de estrés postraumático, lo cual representa un factor crítico para la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el desempeño institucional, como lo demuestra la tabla que se relaciona a continuación.

| PATOLOGÍAS CIE10 FRECUENTES 2025                                       | CIE 10 | No. CASOS |
|------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|
| Problemas relacionados con la acentuación de rasgos de la personalidad | Z731   | 192       |
| Otras consultas especificadas                                          | Z718   | 135       |
| Otros síntomas y signos que involucran el estado emocional             | R458   | 103       |
| Trastorno mixto de ansiedad y depresión                                | F 412  | 88        |
| Trastorno de estrés postraumático                                      | F431   | 35        |

En este contexto, se estructuró una estrategia integral de salud mental y prevención psicosocial orientada a la mitigación de factores de riesgo, el fortalecimiento de factores protectores y el desarrollo de competencias socioemocionales, mediante acciones de atención psicológica, sensibilización, psicoeducación y acompañamiento a servidores y equipos de trabajo.

Con base a la información antes mencionada, se programaron las siguientes sensibilizaciones para la vigencia 2026:

| N.º | Tema de Sensibilización | Objetivo Principal                                                                                                                                   |
|-----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | Sentir y Actuar         | Promover el reconocimiento y manejo adaptativo de los rasgos de personalidad para mejorar las relaciones interpersonales y la estabilidad emocional. |
| 2   | Autocontrol             | Brindar estrategias prácticas para identificar, comprender y regular las emociones en contextos laborales y personales.                              |
| 3   | Refugio                 | Fomentar la detección temprana y el afrontamiento positivo de síntomas de ansiedad y depresión combinados.                                           |
| 4   | Resiliencia             | Sensibilizar sobre los efectos del trauma psicológico y fortalecer los mecanismos de afrontamiento                                                   |

|   |                |                                                                                                                      |
|---|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5 | Serenidad      | Promover hábitos saludables que favorezcan la estabilidad emocional y prevengan el agotamiento psicológico.          |
| 6 | Conexión       | Fortalecer habilidades sociales y de comunicación efectiva para reducir conflictos y mejorar el clima interpersonal. |
| 7 | Parar-Respirar | Capacitación en identificación, contención de usuarios con alteraciones emocionales agudas                           |

Estas acciones se articulan con los lineamientos del DAFP 2023–2026 y con los ejes de calidad de vida laboral, entorno laboral saludable, desarrollo humano, cultura del bienestar y liderazgo, contribuyendo a una gestión del talento humano más humana, preventiva y sostenible, en coherencia con los principios de eficiencia, bienestar y mejora continua.

#### 9.2.1. Gestión de la salud física preventiva y promoción de estilos de vida saludables

Este componente se orienta a la promoción de la salud física y la prevención de enfermedades, mediante acciones institucionales que fomentan hábitos de vida saludables y la detección temprana de factores de riesgo, en coherencia con los lineamientos de Seguridad y Salud en el Trabajo y el perfil de morbilidad institucional.

Las actividades contempladas incluyen campañas estratégico-preventivas, talleres de actividad física y la realización de tamizajes para la detección temprana de cáncer de cuello uterino y próstata, con el fin de contribuir al bienestar integral y la calidad de vida de los servidores públicos.

##### 9.2.1.1. Conciliación trabajo–familia (Enfoque innovador en implementación)

Este componente incorpora un enfoque integral orientado a fortalecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, mediante estrategias que promueven el bienestar emocional, el autocuidado y la prevención del riesgo psicosocial.

Se implementarán actividades estructuradas y sistemáticas con un enfoque integral en la salud mental de los funcionarios, orientadas al fortalecimiento del bienestar biopsicosocial y al cumplimiento de los lineamientos en seguridad y salud en el trabajo.

Las acciones estarán dirigidas a:

- **Promoción de la salud mental:** mediante estrategias educativas y preventivas que fomenten el equilibrio emocional, la adaptación al entorno laboral y la mejora de la calidad de vida, contribuyendo al desempeño saludable y sostenible del talento humano.
- **Prevención primaria del riesgo psicosocial:** a través de intervenciones anticipatorias orientadas a identificar, disminuir y controlar factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno organizacional, con el fin de evitar la aparición de alteraciones emocionales, conductuales y de salud asociadas al trabajo.

- **Desarrollo de habilidades socioemocionales:** promoviendo competencias como la comunicación asertiva, la regulación emocional, el manejo del estrés, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, fortaleciendo las relaciones interpersonales y el clima laboral.
- **Fomento de la cultura del autocuidado institucional:** incentivando prácticas responsables de cuidado físico y mental, la corresponsabilidad en la salud individual y colectiva, y la adopción de hábitos saludables como parte de la identidad organizacional.

#### 9.2.1.2. Pausas Emocionales Conscientes Institucionales

#### 9.2.1.3. Círculos Presenciales de Escucha y Cuidado Emocional

### 9.3. *Enfoque de Género:*

De manera transversal, el Plan de Bienestar incorporará un enfoque de género a través de estrategias de sensibilización mediante comunicación interna, incluyendo campañas internas digitales y espacios formativos dirigidos especialmente a líderes, jefes, coordinadores y supervisores, fortaleciendo un liderazgo con enfoque de género. Estas acciones abordarán temas como el rol del líder en la prevención de la discriminación, la identificación y gestión de sesgos inconscientes en la toma de decisiones, y el desarrollo de habilidades para corregir conductas inadecuadas de manera respetuosa, sin humillación ni afectación a la dignidad de las personas.

Así mismo, se promoverán espacios de reflexión orientados a ética, valores y cultura organizacional, reforzando la coherencia entre el discurso institucional y las prácticas cotidianas, como elemento fundamental para la construcción de entornos laborales seguros, equitativos y saludables.

Las actividades de sensibilización se desarrollarán mediante cápsulas formativas de corta duración (15 a 20 minutos), en modalidad presencial y bajo la estrategia de puesto a puesto, facilitando la participación activa del personal. Estas cápsulas abordarán temáticas prácticas y de alto impacto, tales como: “Lo que digo también impacta”, “No todo conflicto es acoso, pero...”, “El respeto empieza en lo cotidiano”, “Ser testigo también es una responsabilidad” y “Límites sanos en el trabajo”, contribuyendo a la prevención de conductas de riesgo, al fortalecimiento del respeto interpersonal y a la consolidación de una cultura organizacional basada en el cuidado, la equidad y la responsabilidad colectiva.

### 9.4. *Préstamo de Aparatos Ortopédicos:*

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

Este programa se ocupa del préstamo de elementos ortopédicos como: sillas de ruedas, muletas, bastones y caminadores que no son contemplados dentro de los servicios

prestados por las EPS, para funcionarios de la Contraloría General de la República, del Fondo de Bienestar Social y sus familiares, con condiciones especiales.

## 10. INDICADORES

| INDICADOR                                                                                       | CÁLCULO                                                                                             | ORIGEN DE LOS DATOS                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Eficacia.</b> % cumplimiento actividades Nivel Central y programas Especiales                | Actividades realizadas Plan de Bienestar suscrito con CGR - nivel central/Actividades programadas   | Plan de Bienestar Nivel Central                                                                    |
| <b>Eficiencia.</b> % Personas beneficiadas por actividades Nivel Central y programas Especiales | No. Personas beneficiadas en actividades de bienestar Nivel Central / No. Beneficiarios programados | Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo                                                 |
| <b>Eficacia.</b> % Ejecución Plan bienestar Gerencias                                           | Actividades ejecutadas plan bienestar gerencias/actividades programadas plan bienestar gerencias    | Plan de bienestar gerencias colegiadas                                                             |
| <b>Eficiencia.</b> % Personas beneficiadas por actividades Gerencias                            | No. Personas beneficiadas en actividades de bienestar Gerencias / No. Beneficiarios programados     | Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo                                                 |
| <b>Eficiencia.</b> % cumplimiento actividades Nivel Central y desconcentrado                    | No. De sensibilizaciones en salud realizadas / No de sensibilizaciones programadas en el período    | Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo. Listado de asistencia a las sensibilizaciones. |
| <b>Eficiencia.</b> % cumplimiento actividades Nivel Central y desconcentrado                    | No de actividades del Colegio realizadas / No de actividades del Colegio programadas en el periodo. | Informes semestrales de la Dirección de Desarrollo                                                 |

## 11. DISPOSICIONES GENERALES DE EJECUCIÓN

La ejecución del presente Plan de Bienestar se realizará conforme a los principios de legalidad, planeación, sostenibilidad fiscal, equidad, transparencia, objetividad y no discriminación, en armonía con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales aplicables.

El acceso a los programas, actividades y beneficios contemplados en el Plan estará sujeto al cumplimiento de los requisitos técnicos y administrativos definidos para cada convocatoria o programa, tales como condiciones de inscripción, rangos de edad, antigüedad cuando aplique, plazos establecidos, lineamientos específicos, criterios de priorización, disponibilidad presupuestal y número de cupos programados.

La asignación de cupos y beneficios se efectuará con base en criterios previamente definidos y socializados, garantizando igualdad de condiciones para la población objetivo y asegurando la trazabilidad del proceso.

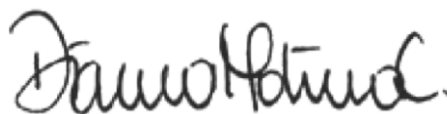
La planeación y ejecución de las actividades responderán al diagnóstico institucional, a la programación anual aprobada y a la capacidad operativa y financiera del Fondo de

Bienestar Social, sin que ello implique la generación de derechos adquiridos, beneficios permanentes ni reconocimiento salarial o prestacional alguno.

En consecuencia, la participación en los programas del Plan no constituye obligación automática de asignación ni derecho subjetivo a su otorgamiento, por tratarse de actividades sujetas a reglamentación interna, disponibilidad de recursos y cumplimiento de los requisitos establecidos.



**ELIZABETH MONSALVE CAMACHO**  
Gerente de Talento Humano  
Contraloría General de la República



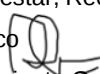
**DIANA CAROLINA MOLINA CARVAJAL**  
Gerente  
Fondo de Bienestar de la CGR

Aprobó: Jorge Andrés Camacho Martínez. Director de Desarrollo y Bienestar Social 

Revisó: Adriana Esmeralda Camejo Ríos. Subdirectora de Desarrollo y Emprendimiento 

Revisó: Dalmiro Enrique Calao Barón. Subdirector Bienestar y Calidad de Vida 

Revisó: Luisa Fernanda Hernández León. Coordinadora Grupo Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte 

Revisó: Rosario Araujo Guzmán. Coordinadora Grupo Centro Médico 

Revisó: Karol Silva Cadena. Coordinadora Grupo Atención y Seguimiento Gerencias Departamentales 

Proyectó: Samia Abisambra Vesga. Profesional Especializado 24 Dirección de Desarrollo y Bienestar Social 