

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

I. INTRODUCCION

La Constitución Política, en el Capítulo 2 del Título XII, y la Ley Orgánica del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 152 de 1994) establecen que las Entidades públicas del orden Nacional deben formular un Plan Estratégico cuatrienal y planes indicativos de Acción u operativos anuales que puedan orientar estratégicamente sus acciones y los procedimientos de toma de decisiones. De igual forma, estos planes deben contar con metas medibles y sus resultados deben ser evaluados periódicamente frente a la misión de la Entidad, en cumplimiento de los principios de Rendición de Cuentas y Control Ciudadano.

El Plan Estratégico 2007 - 2010 del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República se enmarca en este contexto normativo, conservando y fortaleciendo su misión. Mejora los factores que limitan la eficiencia de la Entidad e introduce elementos que se requieren para su modernización en función de los servicios de bienestar que brinda a los empleados de la Contraloría General de la República, Fondo de Bienestar Social y sus familias.

Para clarificar la función que cumple la planeación dentro de la gestión administrativa, es preciso tener claro que ésta determina a donde se pretende llegar, que debe hacerse, cómo debe hacerse, cuándo debe hacerse y en qué orden. La planeación simplemente se basa en la situación actual, la cual refleja obligatoriamente el futuro, haciendo posible que la organización pueda prosperar.

De acuerdo a lo expresado, se requiere planear en dos niveles, así:

- *Nivel estratégico:* Junta Directiva, Alta dirección, visión organizacional con horizonte de tiempo, planes y proyectos e indicadores estratégicos de gestión.
- *Nivel operativo:* Traduce o convierte la planeación estratégica en Planes, y proyectos, así como en indicadores operativos que permitan evaluar los resultados obtenidos.

Para que la planeación se pueda realizar con efectividad, la organización debe contar con herramientas de gestión eficientes y funcionales como son:

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

- Plan Estratégico, por el período que dure la administración, que es de cuatro años para la Entidad, teniéndose en cuenta que es el periodo de Administración del Contralor General de la Republica, en su calidad de Presidente de la Junta Directiva. Este plan debe indicar los Lineamientos de la Junta presentados previamente por la Gerencia, debe indicar los focos estratégicos de las Direcciones, que deben apuntar a los Lineamientos. Debe incluir indicadores de gestión.
- Plan Indicativo de Acción anual, debe contener los objetivos y las actividades de las diferentes Dependencias o Grupos de Trabajo, deben apuntar a los focos estratégicos de la respectiva Dirección a la que pertenezca jerárquicamente. Debe indicar qué, quién cuándo y cómo se realizará. Debe incluir indicadores de gestión.

II. REFERENTES INSTITUCIONALES

MISIÓN

Somos una organización comprometida con el bienestar de los empleados de la Contraloría General de la República, Fondo de Bienestar Social y sus familias, ofreciendo servicios de salud, educación, créditos, administración de cesantías, recreación, cultura y deporte.

VISION

A través de los planes, programas y proyectos lograr en el 2010, satisfacer las necesidades de bienestar de sus clientes, incrementando la cobertura de la prestación de sus servicios a nivel nacional.

POLITICA DE CALIDAD

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República es una organización que ofrece servicios de salud, educación, créditos, administración de cesantías, recreación, cultura y deporte, que busca asegurar la satisfacción de las necesidades de nuestro cliente, por medio del control y mejoramiento continuo de los procesos, con un talento humano competente, motivado y comprometido con la calidad.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

OBJETIVOS DE CALIDAD

- Garantizar la prestación de los servicios de bienestar a los empleados de la Contraloría General de la República, Fondo de Bienestar Social y sus familias, emprendiendo procesos de modernización institucional.
- Crear y desarrollar a nivel nacional los planes, programas y proyectos de servicios de bienestar a los empleados de la Contraloría General de la Republica, Fondo de Bienestar Social y sus familias, aumentado la cobertura de servicios.

MARCO DE REFERENCIA PARA EL ESTABLECIMIENTO DE LOS OBJETIVOS DE CALIDAD			
Misión	Visión	Política de Calidad	Objetivos de Calidad
Somos una organización comprometida con el bienestar de los empleados de la Contraloría General de la Republica, Fondo de Bienestar Social y sus familias	A través de los planes, programas y proyectos lograr en el 2010, satisfacer las necesidades de bienestar de sus clientes, incrementando la cobertura de la prestación de sus servicios a nivel nacional.	Busca asegurar la satisfacción de las necesidades del cliente, por medio del control y mejoramiento continuo de los procesos con un personal competente, motivado y comprometido con la calidad.	→ Garantizar la prestación de los servicios de bienestar a los empleados de la Contraloría General de la Republica, Fondo de Bienestar Social y sus familias, emprendiendo procesos de modernización institucional.
Somos una organización que ofrece servicios de salud, educación, créditos, administración de cesantías, recreación, cultura y deporte.	A través de los planes, programas y proyectos lograr en el 2010, satisfacer las necesidades de bienestar de sus clientes, incrementando la cobertura de la prestación de sus servicios a nivel nacional.	El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la Republica es una organización que ofrece servicios de salud, educación, créditos, administración de cesantías, recreación, cultura y deporte.	→ Crear y desarrollar a nivel nacional los planes programas y proyectos de servicios de bienestar a los empleados de la Contraloría General de la Republica, Fondo de Bienestar Social y sus familias, aumentado la cobertura de servicios.

VALORES

Honestidad:

Es el acto transparente del ser humano con sus semejantes, la persona no oculta nada, dice siempre la verdad y obra en forma recta y clara.

Los funcionarios del Fondo, trabajarán y actuarán dentro de los parámetros establecidos en el marco legal, anteponiendo a los intereses particulares los institucionales y de la comunidad, generando un ambiente de confianza.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Respeto:

Es la base fundamental para la convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad, con conocimientos de los derechos fundamentales de cada persona.

Los empleados del Fondo de Bienestar Social, deben distinguirse por aceptar la diversidad de pensamiento, reconocer ideas de sus compañeros, llevando a cabo sus funciones de manera armónica y solidaria, en pro de fortalecer y mejorar continuamente sus competencias y obligaciones

Compromiso:

Es procurar e intentar una tarea u oficio con eficiencia, actividad y cuidado.

El Fondo como ente público al servicio de funcionarios de la Contraloría General de la República, asume su rol y se basa en el sentido del deber y la actitud responsable, frente a los compromisos adquiridos según el plan indicativo de acción, de manera que el cumplimiento de los postulados misionales generen valor agregado a la comunidad.

Servicio:

Es la habilidad y disposición para atender eficazmente las necesidades de la comunidad.

La Entidad propende por ejecutar sus procesos y procedimientos de manera efectiva, con el fin de que los proyectos que se desarrollen atiendan las expectativas de los funcionarios de la Contraloría General de la República y la comunidad.

Lealtad:

Es el sentimiento de fidelidad y respeto que nos inspiran las personas y las ideas con las que nos identificamos.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República propenderá porque sus funciones se identifiquen con los valores éticos de la Entidad, a través de acciones encaminadas a incentivar el sentido de pertenencia por la institución

Colaboración:

Es dar el apoyo oportuno y desinteresado para lograr un objetivo común.

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República promoverá actividades donde se involucren a todos los funcionarios en el cumplimiento de su objeto social con el fin de mejorar la calidad de su gestión.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

GRUPOS DE TRABAJO Y SUS CODIGOS

DEPENDENCIA	CODIGO
1. GERENCIA	1
1.1. GRUPO DE CONTROL INTERNO	101
1.2. GRUPO DE PLANEACION	102
1.3. GRUPO DE SERVICIO AL CLIENTE	103
1.4. GRUPO DE INFORMACION Y SISTEMAS	104
2. DIRECCION DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL	2
2.1. PROGRAMA DE SERVICIOS DE RECREACION, CULTURA, DEPORTE Y ASISTENCIA SOCIAL	201
2.2. PROGRAMA DE SALUD CENTRO MEDICO	202
2.3. PROGRAMA DE CREDITO	203
2.4. PROGRAMA EDUCACION Y COLEGIO PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS DE LA C.G.R.	204
3. DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	3
3.1. GRUPO FINANCIERO	301
3.2. GRUPO DE TALENTO HUMANO	302
3.3. GRUPO DE COMPRAS Y MANTENIMIENTO	303
3.4. GRUPO DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	304

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

III. LINEAMIENTOS ESTRATEGICOS

Son los objetivos que determina la Junta Directiva para un período de cuatro años que deben apuntar al cumplimiento de la Misión de la Entidad, estos lineamientos son el referente definido por la Junta como líneas de acción prioritarias de la gestión institucional.

LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 2007 - 2010	APROBADO
1. Garantizar y mejorar la prestación de los servicios de bienestar social y ampliar su cobertura a nivel nacional.	
2. Implementar y mantener el Sistema de Gestión de la Calidad SGC.	
3. Implementar y mantener el Modelo Estándar de Control Interno MECI.	
4. Modernizar, proporcionar y mantener la infraestructura.	

DEFINICION DE LOS LINEAMIENTOS

1. GARANTIZAR Y MEJORAR LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL Y AMPLIAR SU COBERTURA A NIVEL NACIONAL.

Definición.

Por ley es objetivo de la Entidad, el diseñar y desarrollar planes, programas y proyectos para los servicios de bienestar que se prestan y que incrementen la cobertura a nivel nacional y garanticen la prestación de los servicios existentes, en búsqueda de la satisfacción de nuestros clientes.

Entre los proyectos nuevos se encuentran dos a saber:

1. La construcción de un polideportivo en el terreno del Colegio para Hijos de los Empleados de la CGR. El Colegio dentro de su planta física no cuenta con un espacio adecuado donde se puedan realizar actividades deportivas, culturales, y recreativas, necesarias para el desarrollo integral de los estudiantes. Actualmente el colegio viene realizando estas actividades en espacios reducidos los cuales no permiten desarrollar satisfactoriamente una programación complementaria a la formación académica, por tal razón, el Colegio se ve obligado a hacer uso de

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

espacios externos lo cual tiene sus limitaciones, que generan gastos de desplazamientos, pérdida de tiempo y factores de riesgo en el manejo de la población estudiantil; igualmente, los espacios disponibles no están adecuados para realizar actividades en épocas de invierno, conllevando a postergar el desarrollo de las mismas.

Adicionalmente, la Entidad pretende proporcionar escenarios propios a los funcionarios, bien para las practicas deportivas o para el desarrollo de los campeonatos a nivel Bogotá que se celebran cada dos años.

Este proyecto se presentó ante el Departamento Nacional de Desarrollo en el 2006 y está incluido dentro del Proyecto de Ley del Presupuesto General de la Nación año 2007, Cuenta Programada N° 121, por un monto de \$550.000.000.00 para el año 2007 y \$950.000.000.00 para el año 2008.

2. La extensión de los servicios de Salud y Educación a las Gerencias Departamentales, mediante un diagnóstico, estudio y formulación de planes, programas y proyectos.

En la actualidad, la cobertura de los servicios en salud y educación que presta la Entidad a las Gerencias Departamentales, es baja, presentándose inconformidad en los funcionarios de dichas Gerencias por no haber equidad, ya que los mayores beneficiarios de los programas que ha desarrollado la Entidad para todos los funcionarios de la CGR, a sido la zona centro por la existencia del Centro Medico. Hasta el momento no existe un diagnóstico y un estudio real de las necesidades en temas de educación y salud de los funcionarios de las Gerencias Departamentales y sus familiares, por lo mismo no se han formulado proyectos adecuados para la prestación de estos servicios por parte de la Entidad.

De tal forma, en el segundo semestre de 2006 se viene realizando el diagnóstico de las necesidades en materia de educación y salud para los familiares y funcionarios que laboran en las Gerencias Departamentales. Paralelamente se estudian las soluciones que atienden las necesidades diagnosticadas los cuales se presentarán en planes y proyectos factibles que permitan incrementar estos servicios.

Este proyecto se presentó ante el Departamento Nacional de Planeación en el 2006 y está incluido dentro del Proyecto de Ley del Presupuesto General de la Nación año 2007, Cuenta Programada N° 221, rubro denominado Servicios Médicos y/o Educativos para funcionarios de la CGR por valor total de \$1.339.682.334.00 para el año 2007.

2. IMPLEMENTAR Y MANTENER EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.

Definición.

La palabra Calidad se ha definido de muchas maneras, podemos afirmar que es el conjunto de características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades del cliente.

El Sistema de Gestión de la Calidad SGC, es una de las Herramientas de mayor efectividad, basada en la Norma Internacional ISO 9001 versión 2000, que promueve la adopción de un enfoque basado en procesos, identificando y gestionando numerosas actividades relacionadas entre sí. Cuando este sistema se desarrolla, se implementa y se mejora, aumenta la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos.

Teniendo en cuenta que sistema es un conjunto de elementos que están relacionados entre sí trabajando todos en equipo, el Sistema de Gestión de la Calidad significa disponer de una serie de elementos que deben estar documentados por escrito, como son los Procesos, Manual de la Calidad, Procedimientos, Instrucciones de Trabajo, Plan de Capacitación, Registros de la Calidad, etc., todos los elementos que se indican en la norma NTCGP 1000:2004 funcionando en equipo para producir bienes y servicios de la calidad requerida por los clientes.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 872 de 2003 y el Decreto 4110 de 2004, se debe Implementar en la Entidad el Sistema de Gestión de la Calidad y adoptar la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.

Beneficios de implementar la NTCGP 1000:2004.

A nivel interno:

- Sistema de calidad con el soporte documental requerido según sus necesidades
- Mayor conciencia sobre la calidad y la satisfacción de los clientes
- Cambio “cultural” positivo
- Mejora del clima organizacional
- Incremento de la eficiencia y productividad
- Enfoque por procesos
- Disminución de gastos por reprocesos
- Indicadores de gestión
- Mejoramiento y productividad

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

A nivel externo:

- Alta calidad percibida
- Mejoramiento de la satisfacción del cliente
- Marco competitivo

Avance en la Implementación del SGC en el año 2006.

Para la implementación del SGC en la Entidad, se determinó un Plan de Trabajo, en el que sus etapas se desarrollan simultáneamente, siendo el avance en el 2006 el siguiente.

1. Se capacitó a un grupo de 30 funcionarios en “Implementación del SGC” de estos, se formaron 25 personas como “auditores internos en calidad” y de estas 25, se capacitaron 15 personas en “Indicadores de Gestión de Calidad”, de estas 15, se conformó con 8 funcionarios el Comité de Calidad quien tiene la responsabilidad de implementar el SGC bajo la coordinación del Representante de la Dirección.

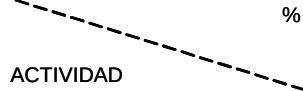
Se capacitó un segundo grupo de 20 funcionarios, los que terminaron en noviembre de 2006 los cursos de “Implementación del SGC”, “auditores internos en calidad” e “Indicadores de Gestión de Calidad”.

2. Se viene realizando por parte del Comité de Calidad, la revisión y actualización del Manual de Procedimientos vigente de acuerdo a lo requerido según la normatividad.
3. Se viene realizando por parte del Comité de Calidad, la revisión y formulación de los documentos que se requieren para documentar el sistema, a medida que se actualizan los procedimientos se van revisando los documentos que los soportan como son los formatos, las guías, los instructivos y demás.
4. Se revisó la misión y la visión de la Entidad y se creó la política de calidad y el mapa de procesos, sin embargo toda la información posteriormente se definirá cuando se contrate en el primer trimestre del 2007 un Consultor Externo.
5. La sensibilización se ha realizado al personal que se capacitó, la de todo los funcionarios se realizará una vez se contrate el Consultor Externo.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

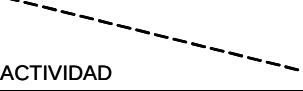
FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

PLAN DE TRABAJO S.G.C. DEL F.B.S. - A DIC DE 2006

	 %		50 %		100%
	ACTIVIDAD				
ETAPA 1	CAPACITACION DEL PERSONAL ADTIVO			90%	
ETAPA 2	IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS	20%			
ETAPA 3	ESTRUCTURA DOCUMENTAL	10%			
ETAPA 4	MANUAL DE CALIDAD	10%			
ETAPA 5	SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL			70%	
ETAPA 6	PRESENTACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL S.G.C F.B.S.	0%			
ETAPA PERMANENTE	DE REVISIÓN Y MEJORA (DURANTE TODO EL PROCESO)	0%			

IMPLEMENTACION Y CERTIFICACIÓN

PLAN DE TRABAJO MECI. DEL F.B.S. - A DIC DE 2006

	 %		50 %		100%
	ACTIVIDAD				
ETAPA 1	CAPACITACION DEL PERSONAL ADTIVO - CCCI	20%			
ETAPA 2	CAPACITACION DEL EQUIPO MECI	40%			
ETAPA 3	DIAGNOSTICOS Y DISEÑO DE LOS ELEMENTOS DEL MECI	10%			
ETAPA 4	IMPLEMENTACION DE LOS ELEMENTOS DEL MECI	0%			
ETAPA 5	SENSIBILIZACIÓN DEL PERSONAL	40%			
ETAPA PERMANENTE	DE REVISIÓN Y MEJORA (DURANTE TODO EL PROCESO)	0%			

IMPLEMENTACION

3. IMPLEMENTAR Y MANTENER EL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI.

Definición.

El MECI es el Modelo Estándar de Control Interno que permite el diseño, desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado, sistema que esta integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 87 de 1993, el Decreto 1599 de 2005, y la Circular N° 03 de 2005 del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en materia de Control Interno de las Entidades del Orden Nacional y Territorial, se debe implementar el Modelo Estándar de Control Interno MECI en la Entidad, según MECI 1000:2005.

Se debe tener en cuenta que el Sistema de Gestión de la Calidad es complementario con el Sistema de Control Interno.

Beneficios de implementar el MECI:

- Se fundamenta en la construcción de una ética institucional.
- Toma como base los Modelos Internacionales de Control Interno: COSO (Usa), COCO (Canadá), CADBURY (Reino Unido), COBIT (Australia) y GAO (USA Gubernamental).
- Se orienta a la prevención de riesgos.
- Se hace efectivo en una organización por procesos (Gestión de la Calidad).
- Encauza la entidad hacia un control corporativo permanente.
- Mide la gestión en tiempo real.
- Enfatiza en la generación de Información suficiente, pertinente, oportuna, de utilidad organizacional y social, articulada con los sistemas de información existentes.
- Controla la efectividad de los procesos de comunicación pública y rendición de cuentas.
- Fortalece la función de evaluación.
- Se orienta hacia la estandarización de metodologías y procedimientos de evaluación del Sistema de Control Interno.
- Otorga alto nivel de importancia a los planes de mejoramiento.

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Avance en la Implementación del MECI en el año 2006.

Para la implementación del MECI en la Entidad, se ha determinado un Plan de Trabajo, siendo el avance en el 2006 el siguiente.

Inicialmente con la colaboración de la oficina de Control Interno de la CGR, se formaron tres funcionarios en MECI, los cuales están capacitando al Equipo MECI, conformado por 10 funcionarios de las diferentes Dependencias de la Entidad, seis de los cuales son integrantes del Comité de Calidad,

Para esta implementación ya se cuenta con algunos elementos importantes como son el Código de Ética, el Mapa de Riesgos, el Manual de Procedimientos, el estudio de Cargas de Trabajo y el Manual Especifico de Funciones y Competencias, documentos que se deben revisar y adaptar de acuerdo al MECI.

A la vez, con la capacitación del Equipo MECI, se están realizando los diagnósticos de los diferentes elementos que se requieren para la implementación.

4. MODERNIZAR, PROPORCIONAR Y MANTENER LA INFRAESTRUCTURA.

Definición.

Para lograr la conformidad de los servicios que se prestan, la Entidad debe determinar, proporcionar y mantener la estructura necesaria, como son los espacios de trabajo, los equipos para los procesos (hardware y software) y servicios de comunicación.

Así las cosas se hace necesario:

- Adecuar un espacio exclusivo para la atención al cliente, teniendo en cuenta que actualmente esta actividad interfiere con el desempeño de los funcionarios que están en la misma área.
- Adecuar el espacio necesario para el correcto archivo de los documentos y registros
- Ventilación en las instalaciones de la oficina de la sede central según el Mapa de Riesgos, producto del estudio realizado por la Empresa JARDINE LLOYD THOMPSON para el COPASO de la Entidad, en el mes de septiembre de 2006.
- Integrar las áreas en red implementando un adecuado sistema de comunicación.

La Entidad en la actualidad cuenta con un 60% de equipos obsoletos que ya cumplieron con los requisitos mínimos de la informática actual, presentándose una deficiencia en el cubrimiento de los programas y servicios que brinda la entidad. El

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

funcionamiento de la Entidad se viene realizando con gran esfuerzo humano en las aplicaciones informáticas que se encuentran totalmente desactualizadas en los programas del Colegio y sede Centro, lo cual ocasiona dificultades y traumatismos en el normal desarrollo de los procesos de la Entidad. Tampoco se cuenta con comunicaciones electrónicas adecuadas entre la Contraloría General de la República y el Fondo de Bienestar Social.

Por lo anterior, es necesario llevar a cabo el proceso de modernización de la Entidad para lograr un nivel de calidad y así dotar a los funcionarios de herramientas modernas que les permitan tener la capacidad de producir información oportuna y precisa que apoye a las áreas misionales de la Entidad ofreciendo a nuestros clientes un servicio efectivo. Así mismo, de un puesto de trabajo adecuado para un óptimo desempeño laboral.

Este proyecto de modernización se presentó ante el Departamento Nacional de Planeación en el 2006 y está incluido dentro del Proyecto de Ley del Presupuesto General de la Nación año 2007, Cuenta Programada N° 221, por un monto de \$895.750.000.00 para el año 2007 y un monto de \$799.000.000.00 para el año 2008.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

IV. FOCALIZACION ESTRATEGICA

Son los objetivos que las Direcciones deben fijar y cumplir para lograr los Lineamientos Estratégicos en el periodo 2007 - 2010.

Dirección Administrativa y Financiera

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:		
1. Fortalecer los procesos de la Entidad implementando adecuadas herramientas de gestiones administrativas y financieras, para que el desarrollo de sus objetivos sean efectivos.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01 y 02		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Metodologías para la formulación y presentación de planes y proyectos, elaboradas y/o actualizadas. • Formulación, validación presupuestación y consolidación de cuatro (4) Planes Indicativos de Acción, uno por cada vigencia anual. • Ajustes anuales al Plan Estratégico 2007 – 2010. realizados. • Formulación de los Anteproyectos de presupuesto anuales de la Entidad orientados por resultados. • Informes periódicos (Trimestrales) de ejecución presupuestal, divulgados. • Planes de Mejoramiento de la actividad financiera establecidos	Diciembre de cada año para las vigencias siguientes	• Numero de Planes Indicativos de acción formulados, validados y presupuestados.
		• Porcentaje aplicado del presupuesto asignado.
		• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento
• Documentación realizada del Sistema de Gestión de la Calidad, actualización del manual de Procedimientos, rediseño del Manual Especifico de funciones y competencias y demás documentos. • Contratación de un Consultor Externo, cumplimiento del total de los requisitos para la Implementación del SGC y Manual de Calidad terminado.	Abril de 2007	• Total de documentos realizados
• Establecimiento de roles y responsabilidades de los funcionarios dentro de los procesos.		• Consultor contratado
• Sistema de Gestión de la Calidad implementado y operando en los Procesos Gerenciales, Misionales, de Apoyo y de Control.	Junio de 2007	• Roles y responsabilidades determinados
	Diciembre de 2007, y su mantenimiento a Diciembre de cada año.	• Porcentaje de procesos establecidos, documentados implementados y mantenidos.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

• Sensibilización a los Directivos y todos funcionarios sobre la implementación del SGC	Certificación a Diciembre de 2008	• Total de personal sensibilizado
• Programa realizado de Auditorias para evaluar el sistema implementado por parte de un equipo auditor de la Entidad		• Porcentaje de cumplimiento del Programa de auditorias
• Total de los Procesos funcionando con la estrategia de mejoramiento continuo.		• Mejoramiento continuo aplicado en todos los procesos
• Proyecto de certificación según la NTC ISO 9001:2000.		• Porcentaje del sistema de mejoramiento continuo operando en los diferentes niveles jerárquicos.

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

2. Establecer y desarrollar procesos de control basados en la autoevaluación y la mejora continua que permitan optimizar la gestión de la entidad.

Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01 y 03

RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Diagnósticos realizados del total de los elementos del MECI	Junio de 2007	• Porcentaje de diagnósticos realizados
• Análisis y aplicación del total de los elementos del MECI	Octubre de 2007	• Total de electos aplicados
• Modelo Estándar de Control Interno implementado y operando en los diferentes niveles jerárquicos de la Entidad.	Diciembre de 2007, y su mantenimiento a Diciembre de cada año.	• Porcentaje de los Elementos del MECI establecidos y mantenidos.
• Total de los elementos del Sistema de Control Interno funcionando con la estrategia del Autocontrol.		• Porcentaje de funcionarios sensibilizados en MECI.
• Total de los funcionarios sensibilizados		
• Programa realizado de Auditorias para evaluar el MECI implementado por parte del Grupo de Control Interno de la Entidad	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento del Programa de auditorias
• Planes de Mejoramiento de evaluación del sistema, establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:		
3. Asegurar que los sistemas de información de la entidad funcionen adecuadamente, actualizando y manteniendo sus equipos y redes.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02, 03 y 04		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Diagnostico y estudios de factibilidad para la modernización de los equipos de computo tanto del software como el hardware y redes, realizados • Procedimientos de manejo de información y comunicación, documentados e implementados. • Sistemas de información y canales de comunicación determinados e implementados.	Marzo de 2007	• Diagnósticos y estudios elaborados. • Porcentaje de procedimientos establecidos, documentados implementados y mantenidos.
• Funcionarios que manipulan los software de la Entidad, capacitados en los respectivos aplicativos.	Junio de 2008	• Porcentaje de funcionarios capacitados
• Planes de Mejoramiento establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:		
4. Velar por la adecuada adjudicación de los contratos para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el desarrollo de las actividades de la entidad.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 04		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Instructivo de Contratación basado en la normatividad, elaborado y operando.	Marzo de 2007	• Instructivo de contratación elaborado
• Realización de los adecuados términos de referencia y/o pliegos de condiciones para la adquisición de bienes y servicios.	Según cronograma anual	• Porcentaje de inconsistencias / Total contratos
• Contratación realizada para la construcción de un polideportivo para diferentes disciplinas deportivas dentro del terreno del colegio par hijos de los empleados de la CGR.	Septiembre de 2007	• Porcentaje de Ejecución del contrato
• Contratación realizada para el mantenimiento de instalaciones eléctricas, de desagües y demás, en las instalaciones del Colegio y del Centro Medico.	Anualmente	• Porcentaje de Ejecución del contrato
• Contratación realizada para la modernización de los elementos de oficina y de cómputo (software y hardware) para que la información sea en línea con las oficinas Centrales de la Entidad	Septiembre de 2007	• Porcentaje de Ejecución del contrato

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

• Contratación realizada para la adecuación de las instalaciones actuales en espacio de trabajo o el posible traslado de las oficinas centrales.	Junio de 2007	• Porcentaje de Ejecución del contrato
• Adecuación de los puestos de trabajo de acuerdo a los estudios que adelante el COPASO, realizada	Septiembre de 2007	• Porcentaje de los puestos de trabajo adecuados
• Implementación de un sistema de información para que todos los procesos de la Entidad operen en línea y tiempo real bajo un mismo software.	Diciembre de 2007	• Sistema implementado
• Implementación de canales de comunicación utilizando las redes y los equipos de cómputo, con la utilización de herramientas como son el Internet y la intranet.		• Canal implementado
• Informes periódicos de realización de ordenes de compra, de servicio y contratos	Trimestrales	• Porcentaje de órdenes de compra, de servicio y contratos elaborados de acuerdo a los requisitos exigidos.
• Planes de Mejoramiento para la adquisición de bienes y servicios establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA:

5. Incrementar los niveles de competencia de los funcionarios y garantizar un adecuado ambiente de trabajo para mejorar la calidad, eficiencia, eficacia y productividad de la Entidad.

Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02 y 03

RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Estudio y Distribución de cargas de trabajo, realizado.	Marzo de 2007	• Estudios elaborados
• Manual específico de funciones y competencias rediseñado, implementado y operando.	Abril de 2007	• Manual de funciones elaborado
• Sistema de evaluación de los funcionarios, diseñado y aplicado.	Febrero de 2007	• Sistema de evaluación elaborado
• Diagnostico y estudio de necesidades de capacitación y desarrollo del personal de la Entidad, elaborado y operando.	Marzo de 2007 y a mediano y largo plazo	• Diagnósticos y estudios elaborados
• Informes anuales de modificación y requerimientos de personal en la planta.	Diciembre de cada año	• Informes realizados

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

• Diagnostico y planteamiento de programas de salud, seguridad, bienestar social y relaciones laborales para el personal de la entidad, elaborados y aplicados.	Marzo de 2007 y a mediano y largo plazo	• Diagnósticos y estudios elaborados • Porcentaje de cumplimiento de los programas
• Diagnósticos y adecuación ergonómica de los puestos de trabajo, realizados y aplicados.		
• Planes de modernización y mantenimiento de la infraestructura, Formulados y operando.	Mediano y largo plazo, y su mantenimiento será anual.	• Porcentaje de ejecución de los planes y programas
• Planes de Mejoramiento establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Dirección de Desarrollo y Bienestar Social:

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:		
1. Asegurar que los servicios de bienestar que se prestan actualmente a nivel central y nacional se mantengan, sean de calidad y estén encaminados hacia la integración familiar.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02 y 03		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Incremento en la participación de los funcionarios en los juegos internos y Nacionales de acuerdo a un presupuesto establecido.	Mediano y largo plazo	• Porcentaje de participación de los funcionarios en los juegos
• Reglamentación de la participación en los juegos Nacionales, a través de eliminatorias internas y/o zonales, realizada y aplicada.	Marzo de 2007	• Reglamentación realizada
• Reglamentación de la participación de los equipos seleccionados de la CGR en las diferentes disciplinas, a nivel nacional e internacional, realizada y aplicada.		
• Convenios interinstitucionales a nivel nacional que fomenten la recreación, el deporte y la salud de los funcionarios de la CGR y sus familias, realizados.	Mayo de 2007	• Convenios realizados
• Incremento en la participación de las muestras culturales en la integración de los juegos nacionales.	Agosto de 2007 y agosto de 2009 (Cada dos años)	• Porcentaje de participación de los funcionarios
• Diagnostico para la creación de concursos de arte y cultura donde participen los funcionarios de la CGR y sus familias, reglamentados.	Dos por cada año	• Diagnósticos realizados • Concursos realizados
• Diagnostico para la conformación de grupos artísticos de funcionarios de la CGR. Reglamentados.	Según cronograma e invitaciones anuales	• Diagnósticos realizados • Reglamentación realizada
• Diagnostico para el Incremento en la cantidad y participación del programa de caminatas ecológicas a nivel central,	Según cronograma anual	• Porcentaje de caminatas realizadas • Porcentaje de participación de los funcionarios
• Diagnostico para el incremento en la participación en las vacaciones recreativas para los hijos de los empleados de la CGR, en el mes de junio	Junio de cada año	• Diagnósticos realizados • Porcentaje de participación
• Diagnostico para el incremento en la participación en la integración en el mes de diciembre para los funcionarios de la CGR y sus familias.	Diciembre de cada año	

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

• Diagnostico para el incremento de los servicios de Asistencia Social de Discapacitados, Talentos excepcionales, préstamo de aparatos ortopédicos, salud mental, y preparación de retiro laboral. Reglamentados.	Marzo de 2007	• Diagnósticos realizados • Porcentaje de participación
• Formulación, diseño y aplicación de planes, programas, proyectos, metas de promoción y prevención de la salud, de acuerdo al los diagnósticos de exámenes médicos ocupacionales.	Diciembre de cada año, para la vigencia siguiente	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes, programas, proyectos
• Convenio interinstitucional en el nivel central para la Atención de Emergencias, realizado y operando.	Mayo de 2007	• Convenios realizados
• Incremento en el Colegio de la capacitación del idioma ingles en todos los niveles, e implementar el idioma francés en los grados 10º y 11º.	Mediano y largo plazo	• Porcentaje de cumplimiento del programa de capacitación
• Planes de Mejoramiento en los procesos misionales, establecidos.	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:

2. Adoptar mecanismos que permitan ampliar la cobertura de los servicios de educación y salud a nivel nacional.

Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02 y 03

RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Diagnostico y estudios de cobertura para la ampliación de los servicios en educación y salud en las Gerencias Departamentales, realizados.	Marzo de 2007	• Diagnósticos y estudios elaborados
• Determinación de orientaciones estratégicas, Formulación y diseño de planes, programas, proyectos, metas e indicadores que incrementen la cobertura de los servicios, acordes con la Misión de la Entidad.	Mayo de 2007	• Porcentaje de ejecución de los planes, programas y proyectos
• Planes, programas y proyectos de bienestar social operando de acuerdo al diagnostico y estudios previos.	Mediano y largo plazo	

PLAN ESTRATEGICO 2007 – 2010

FONDO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:		
3. Velar por el cumplimiento efectivo de los proyectos relacionados con los procesos misionales y los servicios de bienestar social que brinda la entidad.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02 y 03		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Construcción del polideportivo en el nivel central dentro del terreno del colegio par hijos de los empleados de la CGR.	Diciembre de 2008	• Porcentaje de cumplimiento del proyecto
• Seguimiento en la ejecución de los diferentes planes, programas y proyectos de los procesos misionales	Periódicamente, cada dos meses	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes, programas y proyectos
• Planes de Mejoramiento en el cumplimiento de los objetivos y actividades de los procesos misionales, establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento

FOCO ESTRATEGICO DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:		
4. Adjudicar los créditos en las diferentes líneas de forma equitativa y oportuna, como lo establecen las políticas y reglamentos vigentes, efectuando seguimiento a los beneficiarios para la ejecución de la asignación presupuestal en la respectiva vigencia en su totalidad.		
Este Foco estratégico da cumplimiento a los Lineamientos N° 01, 02 y 03		
RESULTADOS ESPERADOS – METAS CUATRIENIO	FECHA	INDICADORES
• Diagnostico realizado de cobertura para la creación de nuevas líneas de crédito y Manual de Créditos adecuado a las necesidades de los clientes.	Mayo de 2007	• Diagnostico y estudio realizados. • Manual de créditos elaborado.
• Planes de Mejoramiento para la adjudicación de créditos, establecidos	Diciembre de cada año	• Porcentaje de cumplimiento de los Planes de Mejoramiento.

Los anteriores resultados esperados o metas, de los Focos Estratégicos de las respectivas Direcciones, son la base principal para determinar los diferentes objetivos y actividades de los Grupos de Trabajo los cuales son los que conforman los Planes Indicativos de Acción anuales.

Proyecto Fuente: Planeación F.B.S. - 06