



*FONDO DE BIENESTAR SOCIAL
DE LA CONTRALORÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA*



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2015 – 2018



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	4
2.1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS.....	4
2.2. POLITICA DE CALIDAD	6
2.3. MISION.....	6
2.4. VISION 2015 -2018.....	6
2.5. MATRIZ DE DIAGNOSTICO Y ESTRATEGIAS	6
2.5.1. MATRIZ DOFA.....	6
2.6. OBJETIVOS CORPORATIVOS	12
2.7 DISTRIBUCION DE PESOS PORCENTUALES POR LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS	15

PRESENTACIÓN

En desarrollo de la Planificación estratégica de la entidad que proporciona las bases para el direccionamiento de sus actuaciones, a continuación se presenta el Plan Estratégico correspondiente al periodo 2015 - 2018.

La construcción del Plan Estratégico se llevó a cabo con la participación de los funcionarios y las directivas de la entidad de forma complementaria; la formulación de la misión y visión fue el resultado de un ejercicio de interacción grupal llevada a cabo en el año 2013 como parte de los procesos de revisión de la Planeación Estratégica.

El documento define la orientación estratégica, como proceso fijado de planeación a largo plazo, el cual se utilizó para definir y alcanzar las metas de la organización; resultado del análisis de las principales variables que impactan la gestión del Fondo de Bienestar Social encomendada por medio de la Ley 106 de 1993.

El Plan Estratégico fue elaborado con base en la herramienta denominada matriz DOFA para diagnosticar el estado situacional de la Entidad, se delimitaron los objetivos corporativos a seguir; esto es: i) Mejoramiento en la calidad y oportunidad de los servicios misionales, ii) Fortalecimiento Institucional y iii) Modernizar la estructura tecnológica del FBS; luego se elaboraron las estrategias por cada uno de los objetivos corporativos y se asignaron los pesos porcentuales, de tal manera que todos los esfuerzos de la entidad se dirijan en un solo sentido.

Hemos elaborado la carta de navegación del quehacer institucional por el próximo cuatrenio, direccionamiento que sólo es posible materializarlo con la participación activa de los servidores públicos, el compromiso decidido y la constancia que hace merecedora de logros en los grandes hombres.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

2.1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS

PRINCIPIOS

Las actuaciones de los servidores públicos del Fondo de Bienestar Social de la CGR están orientadas en los principios que rigen para la función pública, de acuerdo con el artículo 209 de la Constitución Política y en los principios y valores éticos establecidos en el Código de Ética de la Entidad, que se relacionan:



VALORES ÉTICOS

Los valores éticos de Fondo de Bienestar son adoptados como filosofía de forma de comportamiento, que se enmarcan en el Código de ética:

Honestidad

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

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.

Compromiso

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

Servicio

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

Lealtad

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

Colaboración

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

2.2. POLÍTICA DE CALIDAD

El Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República es una entidad que ofrece planes de crédito, salud, educación, recreación, cultura y deporte, la administración de las cesantías, el Colegio y el Centro Médico, comprometida con la satisfacción de las necesidades de bienestar de sus clientes, basado en un talento humano competente, íntegro, proactivo, empoderado con la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos.

2.3. MISIÓN

Contribuir al bienestar de los funcionarios de la Contraloría General de la República, Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, y sus familias con servicios integrales, mediante programas de salud, educación, crédito, cesantías, recreación, cultura, deportes y asistencia social.

2.4. VISION 2015 -2018

Ser una entidad moderna, competitiva y sostenible prestando servicios diferenciales con altos estándares de calidad, apoyados en un talento humano idóneo y comprometido, que responda a las necesidades de bienestar social integral mejorando la calidad de vida de nuestros clientes.

2.5. MATRIZ DE DIAGNOSTICO Y ESTRATEGIAS

Para efectuar el diagnóstico de la entidad se utilizó la herramienta denominada DOFA, los resultados se muestran en las siguientes tablas.

2.5.1. MATRIZ DOFA

Tabla No. 1 matriz DOFA

<i>FORTALEZAS</i>	<i>DEBILIDADES</i>
--------------------------	---------------------------



ORIGEN INTERNO	F1. Conocimientos de los servicios. F2. Mercado cautivo del FBSCGR, por su naturaleza. F3. El objeto social que desarrolla el Fondo de Bienestar Social. (La naturaleza de los servicios ofrecidos) F4. Beneficios y bajos costos de los servicios. F5. Historia financiera de la entidad que ha permitido desarrollar proyectos de inversión. F6. Posicionamiento del portafolio de servicios. F7. Divulgación de los servicios. F8. Disposición de la alta gerencia para fortalecer y dar continuidad a los servicios brindados. F9. Mejora en los procesos y procedimientos.	D1. Insuficiencia de personal profesional en los grupos de trabajo. D2. Estructura organizacional poco flexible para atender las funciones misionales de la entidad. D3. Alta rotación de directivos que impide la continuidad de los planes y programas. D4. Carencia de cultura de trabajo por resultados y en equipo, falta de compromiso del Talento Humano. D5. Gestión documental sin finalizar del FBSCGR. D6. Canales de comunicación hacia el nivel central como hacia el nivel desconcentrado poco efectivos. D7. Falta de apropiación por parte del Talento Humano de las herramientas tecnológicas de la entidad. D8. Inexistencia de un sistema de información integral al interior de la entidad, con criterios que unifiquen la información generada por cada una de las áreas. D9. Escaso control y seguimiento al presupuesto institucional. D10. Debilidades en la aplicación de los mecanismos de medición del desempeño a los funcionarios vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción. D11. El Manual de funciones no refleja la realidad del quehacer y las necesidades de la organización funcional de la entidad. D12. Inexistencia de diagnósticos para determinar el estado del balance de la estructura organizacional frente a las cargas laborales. D13. Procesos de inducción y reinducción de personal sin integralidad. D14. El servicio al cliente no se brinda con efectividad. D15. Carencia de una sede propia donde funcione la sede Central.
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS

O1. Adscripción a la Contraloría General de la República. O2. Credibilidad de los clientes sobre los beneficios que brinda el FBSCGR. O3. Colaboración y apoyo interinstitucional en materia tecnológica y fortalecimiento institucional. O4. Cambios culturales sobre factores de influencia en la calidad de vida de las personas.	A1. Cambios o recortes presupuestales legales. A2. Vacíos en las normas legales que limitan el desarrollo misional de la entidad. A3. Políticas estatales restrictivas sobre entidades de naturaleza especial que brindan bienestar. A4. Distribución de excedentes financieros a prioridades del Estado que limiten la planeación y ejecución de programas y proyectos. A5. Pérdida de mercado por estrategias de la competencia.
--	---



Tabla No. 2 Matriz FODA
PLAN ESTRATEGICO 2015 - 2018

MATRIZ FODA Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República	Fortalezas	Debilidades
	F1. Conocimientos de los servicios.	D1. Insuficiencia de personal profesional en los grupos de trabajo.
	F2. Mercado cautivo del FBSCGR, por su naturaleza.	D2. Estructura organizacional poco flexible para atender las funciones misionales de la entidad.
	F3. El objeto social que desarrolla el Fondo de Bienestar Social. (La naturaleza de los servicios ofrecidos)	D3. Alta rotación de directivos que impide la continuidad de los planes y programas.
	F4. Beneficios y bajos costos de los servicios.	D4. Carencia de cultura de trabajo por resultados y en equipo, falta de compromiso del Talento Humano.
	F5. Historia financiera de la entidad que ha permitido desarrollar proyectos de inversión.	D5. Gestión documental sin finalizar del FBSCGR.
	F6. Posicionamiento del portafolio de servicios.	D6. Canales de comunicación del nivel central al nivel desconcentrado poco efectivos.
	F7. Divulgación de los servicios.	D7. Inadecuada apropiación por parte del Talento Humano de las herramientas tecnológicas de la entidad.
	F8. Disposición de la alta gerencia para fortalecer y dar continuidad a los servicios brindados.	D8. Inexistencia de un sistema de información integral al interior de la entidad, con criterios que unifiquen la información generada por cada una de las áreas.
	F9. Mejora en los procesos y procedimientos.	D9. Escaso control y seguimiento al presupuesto institucional.
		D10. Debilidades en la aplicación de los mecanismos de medición del desempeño a los funcionarios vinculados en provisionalidad y de libre nombramiento y remoción.
Oportunidades	Estrategias (F-O)	Estrategias Mejoramiento (D-O)
	O1. Adscripción a la Contraloría General de la República.	Consolidar la imagen institucional (D3,D4, D7, D8, O1, O2)
	O2. Credibilidad de los clientes sobre los beneficios que brinda el FBSCGR.	Fortalecer la calidad de los procesos internos(D2,D3,D4,D5,D6,D7,D8,D9,O2,O3)
	O3. Colaboración y apoyo interinstitucional en materia tecnológica y fortalecimiento institucional.	Fomentar el desarrollo de la Administración del Talento Humano. (D2, D4,D7,D9,D10, D11, D12, D13, D14, O2,O4).
	O4. Cambios culturales sobre factores de influencia en la calidad de vida de las personas	Fortalecer la estructura organizacional ((D1,D2,D5,D6, D8,O1,O2,O4)
Amenazas	Estrategias Defensa (F-A)	Estrategias Supervivencia (D-A)
	A1. Cambios o recortes presupuestales legales.	
	A2. Vacíos en las normas legales que limitan el desarrollo misional de la entidad.	
	A3. Políticas estatales restrictivas sobre entidades de naturaleza especial que brindan bienestar.	
	A4. Distribución de excedentes financieros a prioridades del Estado que limiten la planeación y ejecución de programas y proyectos.	Gestionar recursos para el mejoramiento institucional(D8, D14,A4).
	A5. Pérdida de mercado por estrategias de la competencia.	Mejorar la gestión del servicio con las gerencias departamentales colegiadas de la CGR (D6,D14,A5).

2.5.3. ESTRATEGIAS

La matriz FODA, utilizada como herramienta metodológica de Planeación estratégica, para diagnosticar al Fondo de Bienestar Social de la CGR, busca determinar las acciones viables mediante el cruce de las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades de tal forma que la Entidad integre procesos para que se minimicen las amenazas del contexto o se anticipe y fortalezca las debilidades.

Las Estrategias (F-O) Estrategias FO (uso de Fortalezas para aprovechar Oportunidades)

Son las fortalezas de mayor incidencia en las entidades, se utilizan las fortalezas internas para aprovechar las oportunidades que nos brinda el entorno, de acuerdo al resultado obtenido en el diagnóstico.

- Actualizar la plataforma tecnológica de la entidad (F3, F6, F7,F8,F9, O1)
- Fortalecer la promoción de los programas y servicios que brinda el FBSCGR (F1, F2, F3, F4, F7, F8, O2).
- Gestionar apoyos interinstitucionales para la mejora continua de la gestión del FBSCGR (F1, F4, F7, F10, O3).
- Implementar los sistemas de seguridad acordes con la infraestructura tecnológica de la Entidad (F6, F7,F8, F9, F10,O3)

Las Estrategias (D-A)

La finalidad de las estrategias DA consisten en minimizar las debilidades de fuentes internas de la organización y las amenazas externas.

- Gestionar recursos para el mejoramiento institucional (D1, D2, D5, D6, D7, D8, A1, A2).
- Mejorar la gestión del servicio con las gerencias departamentales colegiadas de la CGR (D6, D14, A5).

Las Estrategias (F-A)

Las estrategias FA, buscan contrarrestar o disminuir el impacto negativo que puedan generar las amenazas sustentadas en las fortalezas de la entidad.

- Incentivar el compromiso institucional de los servidores públicos de la entidad (F1, F3, F6, A1).

Las Estrategias (D-O)

Estas estrategias tienen como propósito reducir al mínimo las debilidades y aumentar al máximo las oportunidades.

- Consolidar la imagen institucional. (D3, D4, D7, D8, O1, O2).
- Fortalecer la calidad de los procesos internos (D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, O2, O3).
- Fomentar el desarrollo de la Administración del Talento Humano. (D2, D4, D7, D9, D10, D11, D12, D13, D14, O2, O4).
- Fortalecer la estructura organizacional ((D1, D2, D5, D6, D8, O1, O2, O4).

2.6. OBJETIVOS CORPORATIVOS

1. MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS SERVICIOS MISIONALES.

Este objetivo corporativo busca fortalecer mediante el mejoramiento permanente de los procesos y servicios misionales, determinados por la Ley 106 de 1993, los programas de bienestar prestados en el nivel central como desconcentrado o de las gerencias departamentales colegiadas de la Contraloría General de la República donde se encuentran gran parte de la población objetivo o clientes del FBSCGR, optimizando los recursos asignados, como promocionando los beneficios que se otorgan.

Meta

- Optimizar los recursos asignados y promocionar los beneficios de los servicios y/o productos de la entidad.

Estrategias

- 1.1. Fortalecer la promoción de los programas y servicios que brinda el FBSCGR.
- 1.2. Consolidar la imagen institucional.
- 1.3. Mejorar la gestión del servicio con las gerencias departamentales colegiadas de la CGR.

2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

El FBSCGR tiene como objetivo mejorar la capacidad y calidad de la gestión institucional fortaleciendo la estructura organizacional, desarrollando su talento humano, la calidad de los procesos internos.

Metas

- Mejorar la capacidad y calidad de la gestión institucional
- Optimizar la estructura organizacional del FBSCGR
- Consolidar el Sistema de Administración del Talento Humano.

Estrategias

- 2.1. Fortalecer la calidad de los procesos internos.
- 2.2. Gestionar recursos para el mejoramiento institucional
- 2.3. Gestionar apoyos interinstitucionales para la mejora continua de la gestión del FBSCGR
- 2.4. Fortalecer la estructura organizacional.
- 2.5. Fomentar el desarrollo de la administración del Talento Humano.
- 2.6. Incentivar el compromiso institucional de los servidores públicos de la entidad.

3. MODERNIZAR LA ESTRUCTURA TECNOLÓGICA DEL FBSCGR.

La adaptación a los cambios se ve influenciada principalmente por los avances tecnológicos en el uso de la información, las entidades del Estado deben modernizarse para prestar un mejor servicio no solamente a sus clientes sino también a los ciudadanos para que accedan a la información, orientados bajo las políticas públicas del uso de las TIC's, a las que el FBSCGR debe integrarse implementando herramientas de información que coadyuven para la efectividad de sus procesos, en beneficio de sus usuarios.

Meta

- Adecuar la entidad a los requerimientos tecnológicos actuales, de acuerdo con la política pública de Tecnologías de la información

Estrategias

- 3.1. Actualizar la plataforma tecnológica de la entidad.
- 3.2. Implementar los sistemas de seguridad acorde con la infraestructura tecnológica de la entidad.

PLAN ESTRATÉGICO 2015-2018

OBJETIVO CORPORATIVO	METAS	ESTRATEGIAS
1. MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS SERVICIOS MISIONALES	Optimizar los recursos asignados y promocionar los beneficios de los servicios y/o productos de la entidad.	1.1. Fortalecer la promoción de los programas y servicios que brinda el FBSCGR.
		1.2. Consolidar la imagen institucional.
		1.3. Mejorar la gestión del servicio a las gerencias departamentales colegiadas de la CGR.
2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Mejorar la capacidad y calidad de la gestión institucional	2.1. Fortalecer la calidad de los procesos internos.
		2.2. Gestionar recursos para el mejoramiento institucional.
	Optimizar la estructura organizacional del FBSCGR	2.3. Gestionar apoyos interinstitucionales para la mejora continua de la gestión del FBSCGR.
		2.4. Fortalecer la estructura organizacional
	Consolidar el Sistema de administración del Talento Humano	2.5. Fomentar el desarrollo de la administración del Talento Humano.
		2.6. Incentivar el compromiso institucional de los servidores públicos de la entidad.
3. MODERNIZAR LA ESTRUCTURA TECNOLÓGICA DEL FBSCGR	Adecuar la entidad a los requerimientos tecnológicos actuales de acuerdo con la política pública de Tecnologías de la información	3.1. Actualizar la plataforma tecnológica la entidad.
		3.2. Implementar los sistemas de seguridad acorde con la infraestructura tecnológica de la Entidad.

2.7 DISTRIBUCION DE PESOS PORCENTUALES POR LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS

La distribución de los pesos porcentuales de los objetivos corporativos fueron asignados de acuerdo con la importancia que representan para el desarrollo de la entidad en el periodo 2015 -2018. El desenvolvimiento y ejecución de cada uno de ellos se consideró en igual proporción, es decir, el 33% sobre el total o el 100%.

PLAN ESTRATÉGICO 2015 -2018 PESOS PORCENCUALES DE LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS



3. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El Plan Estratégico 2015 -2018 se evaluará a través del Comité Directivo con base en los resultados que se generen del avance de los Planes de Acción en cada proceso y los informes de gestión presentados por las dependencias de la entidad. Según los resultados analizados se tomarán las decisiones y los ajustes del Direccionamiento estratégico.

