

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACCIÓN 2015
Tercer Trimestre

Dra. INDIRA MARIA GUTIERREZ ACUÑA
Gerente

Dra. IVETT PIMIENTA BARRIOS
Directora de Desarrollo y Bienestar Social

Dra. ANA MARIA ARAUJO CASTRO
Directora Administrativa y Financiera

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

TABLA DE CONTENIDO

I.	PLAN ESTRATÉGICO 2015 - 2018	2
	MISIÓN	3
	VISIÓN.....	3
1.1.	OBJETIVOS CORPORATIVOS	3
1.1.1	MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD Y OPORTUNIDAD DE LOS SERVICIOS MISIONALES.	3
1.1.2	FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL.....	4
1.1.3	MODERNIZAR LA ESTRUCTURA TECNOLÓGICA DEL FBSCGR.....	4
1.2.	PROCESOS	5
II.	EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y DEL PLAN DE ACCIÓN	7
2.1.	AVANCE DEL PLAN DE ACCIÓN POR GRUPOS DE TRABAJO	7
2.1.1.	Gerencia - Grupos de Trabajo	7
2.1.2.	Dirección de Desarrollo y Bienestar Social - Grupos de Trabajo.....	8
2.1.3.	Dirección Administrativa y Financiera -Grupos de Trabajo	9
2.2.	DESEMPEÑO GENERAL POR GRUPOS.....	9
	ANEXO 1.....	11

I. PLAN ESTRATÉGICO 2015 - 2018

De acuerdo con el Plan Estratégico para el periodo 2015 -2018, la orientación estratégica del Fondo de Bienestar Social de la CGR se define bajo los siguientes elementos estructurales:

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.

VISIÓN

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.

1.1. OBJETIVOS CORPORATIVOS

1.1.1 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 encuentra gran parte de la población objetivo o de los clientes del FBSCGR, optimizando los recursos asignados, 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.

1.1.2 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

- 1.1 Fortalecer la calidad de los procesos internos.
- 1.2 Gestionar recursos para el mejoramiento institucional
- 1.3 Gestionar apoyos interinstitucionales para la mejora continua de la gestión del FBSCGR
- 1.4 Fortalecer la estructura organizacional.
- 1.5 Fomentar el desarrollo de la administración del Talento Humano.
- 1.6 Incentivar el compromiso institucional de los servidores públicos de la entidad.

1.1.3 MODERNIZAR LA ESTRUCTURA TECNOLÓGICA DEL FBSCGR.

El objetivo corporativo busca la adaptación a los cambios generados por los avances tecnológicos en el uso de la información, modernizándonos para prestar un mejor servicio orientados bajos las políticas públicas del uso de las TIC's, a las que el FBSCGR debe integrarse implementado 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

- 1.1 Actualizar la plataforma tecnológica de la entidad.
- 1.2 Implementar los sistemas de seguridad acorde con la infraestructura tecnológica de la entidad.

1.2. PROCESOS

La entidad dentro de su estructura organizacional estableció diez procesos a saber:

MACROPROCESO ESTRATÉGICO	
Proceso Dirección	Generar lineamientos estratégicos que orienten la actuación del Talento Humano del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, tanto en sus áreas misionales como de apoyo, en el cumplimiento de las metas planteadas.
MACROPROCESO MISIONAL	
Proceso Bienestar	Prestar a los usuarios y funcionarios del FBS y de la CGR, servicios integrales en recreación, cultura, deportes y asistencia social, educación y salud, buscando mejorar su calidad de vida.
Proceso Servicios Financieros	Desarrollar planes de crédito para vivienda, educación, vehículos, recreación y calamidad, así como administrar las cesantías de los Funcionarios de la Contraloría General de la República y de los Funcionarios del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República.
MACROPROCESO DE APOYO	
Gestión Jurídica	Prestar asesoría Jurídica a los demás Procesos de SGC y dependencias del FBS, en cuanto a consultas, derechos de petición y trámites contractuales.
	Administrar adecuadamente la información en medio físico,

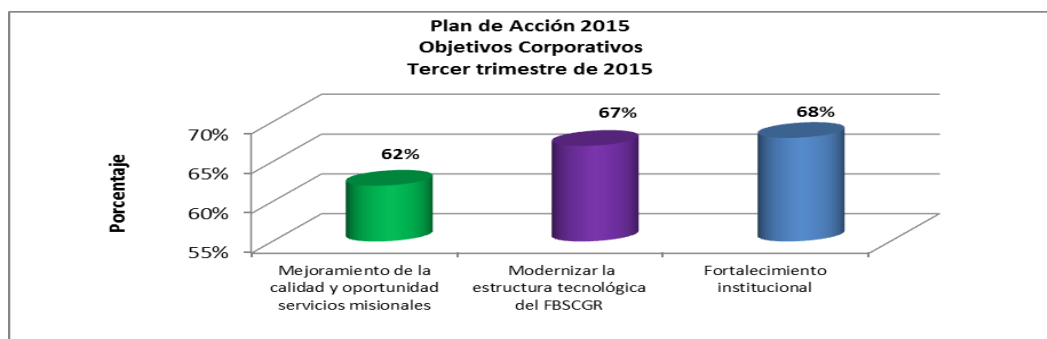
<i>Gestión Documental</i>	interna y externa del Fondo desde su planificación, manejo, almacenamiento y disposición final con el fin de facilitar su control, utilización y conservación.
<i>Contratación</i>	Adquirir los bienes y servicios necesarios para los diferentes procesos del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República de acuerdo a los procedimientos establecidos en la normatividad vigente en la materia
<i>Talento Humano</i>	Gestionar que el Talento Humano del Fondo sea competente con base al perfil requerido por la Institución determinando las competencias necesarias para el desarrollo de actividades.
<i>Recursos Físicos</i>	Administrar y Proveer al Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República de Recursos Físicos y Financieros para la adecuada ejecución del objeto social para el cual fue creado.
<i>Sistemas e Informática</i>	Prestar soporte técnico a la infraestructura informática del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría.
MACROPROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
<i>Proceso de Control Interno</i>	Desarrollar la capacidad institucional para hacer valoraciones en forma permanente, a la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos, al nivel de ejecución de los planes y programas, a los resultados de la gestión, detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones y correctivos para el mejoramiento.

El Plan de Acción se estructura y evalúa por objetivos estratégicos de acuerdo con los resultados o avances de los procesos lo cuales a su vez son ejecutados por los grupos de trabajo de la entidad. En coherencia con lo anterior, el informe se presenta, en la primera parte, con los resultados de los objetivos corporativos institucionales; en la segunda parte se describen los resultados obtenidos por los grupos de la entidad con el fin de evidenciar de manera específica sus avances.

II. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO Y DEL PLAN DE ACCIÓN

Los resultados del avance en los objetivos estratégicos, configurados a través de la ejecución de las acciones de los procesos de la entidad alcanzaron en promedio el 66%, resultado influenciado por el avance del proceso de Servicios Financieros- área de crédito principalmente.

Gráfica No. 1



El objetivo corporativo del fortalecimiento institucional alcanzó el 68% de avance, presentando el mayor resultado del trimestre. En el desarrollo de este objetivo estratégico el proceso de mayor aporte en ejecución fue el de Servicios Financieros- Cesantías, crédito, Control Interno y Sistemas e Informática. Así mismo generaron impacto negativo en los resultados la poca ejecución de los procesos de Talento Humano, Recursos Físicos y Gestión Jurídica.

2.1. AVANCE DEL PLAN DE ACCIÓN POR GRUPOS DE TRABAJO

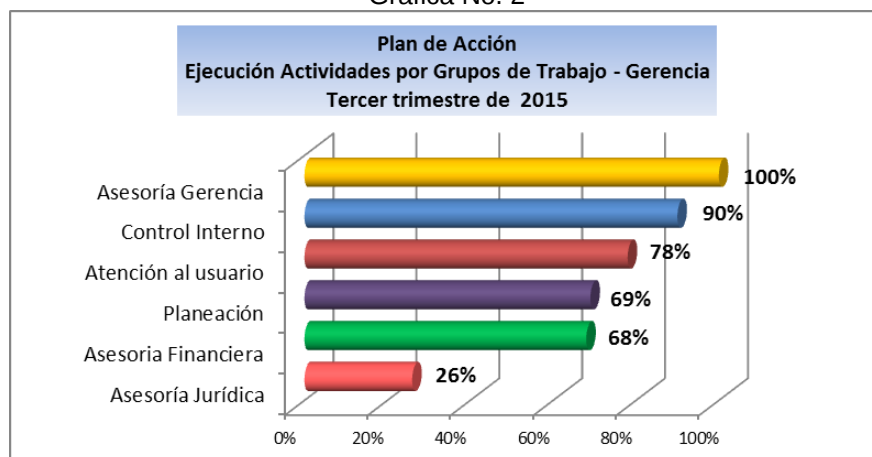
Para la presentación del documento los grupos de trabajo se clasificaron de acuerdo con las unidades funcionales de la estructura organizacional del Fondo de Bienestar, es decir, por la Gerencia y las direcciones de Desarrollo y Bienestar Social, y la Dirección Administrativa y Financiera.

2.1.1. Gerencia - Grupos de Trabajo

En el tercer trimestre de 2015 de los grupos de trabajo o las asesorías de la Gerencia, presentaron un avance en promedio del 72%. El área de mayor avance fue la Asesoría de Gerencia con el 100% de la ejecución, le siguieron, Control Interno y Atención al

Usuario con el 90% y el 78%, respectivamente. La Asesoría de Jurídica mostró la menor ejecución con el 26% por la no ejecución de las actividades relacionadas con la actualización de los documentos del proceso de Gestión Jurídica.

Gráfica No. 2

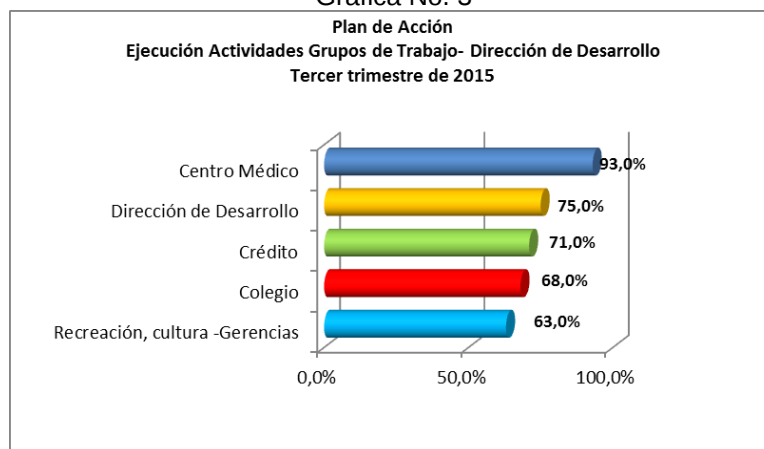


2.1.2. Dirección de Desarrollo y Bienestar Social - Grupos de Trabajo

La Dirección de Desarrollo y Bienestar Social lleva a cabo las actividades misionales del Fondo de Bienestar Social. A ella pertenecen los siguientes grupos de trabajo: Centro Médico, Crédito, Recreación, cultura y deportes, Gerencias y Colegio.

El avance en las actividades se muestra a continuación:

Gráfica No. 3



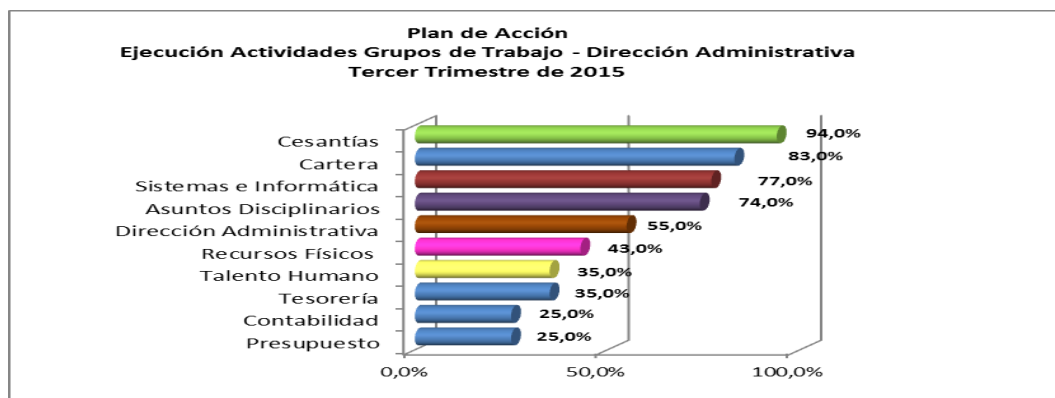
Durante el tercer trimestre el grupo de mayor ejecución en las actividades fue el Centro Médico con el 93%, el cual adelantó la actualización de los documentos del proceso de

Bienestar- Centro Médico y el Plan de gestión del mismo; en avance le siguen la Dirección de Desarrollo con el 75%. Los demás grupos presentan una ejecución abajo de la media esperada para ejecución en el tercer trimestre.

2.1.3. Dirección Administrativa y Financiera -Grupos de Trabajo

La Dirección Administrativa y Financiera tiene a su cargo las actividades de apoyo que se desarrollan a través de los grupos de trabajo de: Presupuesto, Sistemas e Informática, Contabilidad, Asuntos Disciplinarios, Tesorería, Recursos Físicos, Talento Humano, Cesantías y Cartera. Es de mencionar, que la Dirección Administrativa y Financiera responde directamente por las actividades del proceso de Contratación.

Gráfica No. 4



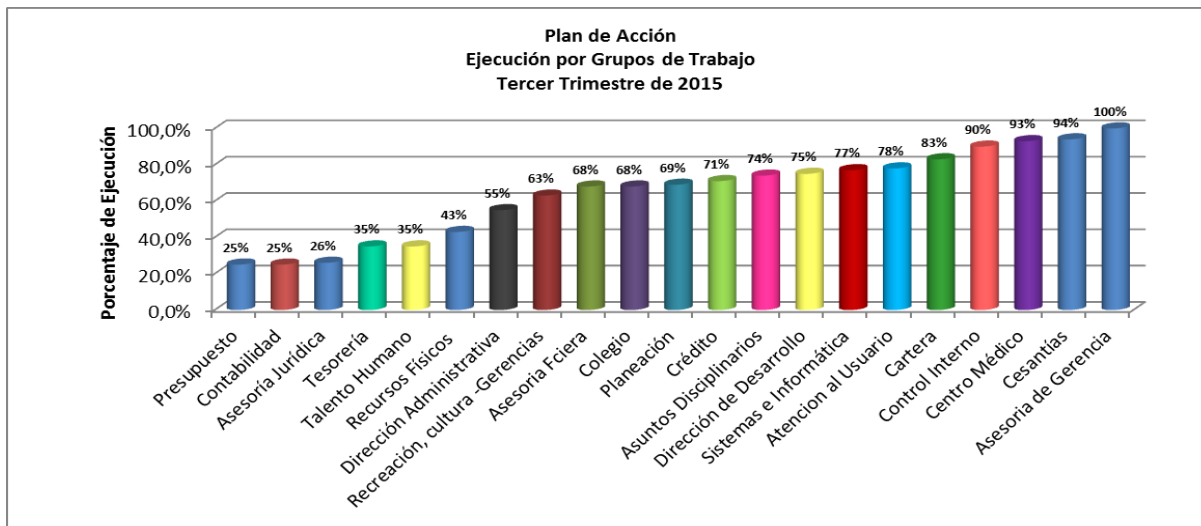
Al igual que en el semestre anterior Cesantías, Cartera y Sistemas e informática muestran el mayor porcentaje de ejecución de actividades del Plan de Acción al tercer trimestre de la vigencia. Presentan un bajo nivel de ejecución el Grupo Financiero representado en las áreas de Presupuesto, Contabilidad, Tesorería, Talento Humano.

Las principales actividades rezagadas de los grupos anteriormente expuestos, son las relacionadas con el avance en la actualización de los procedimientos de cada área y del proceso al que pertenecen.

2.2. DESEMPEÑO GENERAL POR GRUPOS

En general los grupos de trabajo mostraron el siguiente comportamiento en los avances.

Gráfica No. 5



Los grupos de trabajo que muestran un porcentaje de ejecución por encima de la media esperada (75%) en la ejecución de actividades en el tercer trimestre fueron: Asesoría de Gerencia, Cesantías, Centro Médico, control Interno, Cartera y Atención al Usuario. Los grupos de trabajo de menor ejecución se mantienen en relación con la ejecución del segundo trimestre.

Consolidó y elaboró: Grupo de Planeación

ANEXO 1