

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2022 – 2026

¡Bienestar con calidad y oportunidad!

PRESENTACIÓN

El Plan estratégico Institucional que presentamos define las bases estratégicas, el curso de acción a seguir en el próximo cuatrienio, a partir de él se formularán los planes de acción anuales para la materialización de los objetivos estratégicos programados.

Después de un periodo complejo generado por la pandemia, de transición a la presencialidad y sus efectos en la gestión, de la modificación de estructura organizacional y la planta de personal, así como de otros factores de influencia, se evaluó el estado actual de la entidad para redefinir el rumbo que orientará el quehacer en el siguiente periodo.

En un trabajo conjunto, de participación de los directivos y líderes de la entidad, a finales del 2022 se elaboró el Plan Estratégico denominado “Bienestar con calidad y oportunidad” el cual contiene la misión, la visión que buscamos alcanzar al 2026, los objetivos, las estrategias y productos. Lo anterior, acompañado de valores éticos que rigen las actuaciones de los servidores públicos del Fondo de Bienestar Social contenidos, en el Código de Integridad.

Nos proyectamos a lograr una entidad más eficaz, atenta a cumplir las necesidades de bienestar de nuestros usuarios, para ello se estructuraron cuatro objetivos estratégicos que abordarán ejes temáticos, relacionados con los servicios misionales, las tecnologías de la información y comunicaciones, el talento humano y el desempeño institucional

En 2025, las circunstancias coyunturales y la política fiscal del Estado, que afectaron la asignación de recursos a la entidad, hicieron necesaria la revisión de algunos productos establecidos. Como resultado, se realizaron ajustes puntuales, por lo que presentamos a continuación el plan actualizado en los aspectos correspondientes.

Reiteramos la invitación a los funcionarios del Fondo de Bienestar Social a apropiarse de esta apuesta estratégica 2022–2026, la cual solo podrá consolidarse mediante el esfuerzo y compromiso continuo de todos. Este trabajo debe estar guiado por la convicción del valor que representa nuestra labor para garantizar el bienestar de los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Fondo de Bienestar Social y de sus familias, a quienes brindamos nuestros servicios con el propósito de mejorar su calidad de vida.



CONTENIDO

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | Marco Normativo |
| 2 | Valores Éticos |
| 3 | Misión |
| 4 | Visión |
| 5 | Objetivos, Estrategias y Productos |
| 6 | Seguimiento y Medición del Plan |

NORMATIVA

Leyes

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.

Ley 152 de 1994. Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo”

Ley 489 de 1998. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.

Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Decretos

Decreto 103 de 2015. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 148 de 2022. Por el cual se aprueba el Acuerdo número 11 del 29 de diciembre de 2021, expedido por la Junta Directiva del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República, acuerdo "Por el cual se modifica la estructura del Fondo de Bienestar Social de la Contraloría General de la República y se determinan las funciones de sus dependencias"





VALORES ÉTICOS



2



VALORES ÉTICOS

Código de
Integridad

Honestidad

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



VALORES ÉTICOS

Código de
Integridad

Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Solidaridad

Pongo todo de mi para que un proceso llegue a feliz término, satisfago la expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como el que recibe puedan sentirse agradables, satisfechos.

Lealtad

Consiste en la obediencia de las normas de fidelidad, honor, gratitud y respeto por alguna cosa, por alguien o por una institución.

Responsabilidad

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

MISIÓN

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

VISIÓN

Posicionarnos en el 2026 como gestores de bienestar mediante la transformación, agilidad, oportunidad y mejora en la prestación de los servicios, soportados en un talento humano dispuesto al cambio.

OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y PRODUCTOS

5

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1

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

2

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

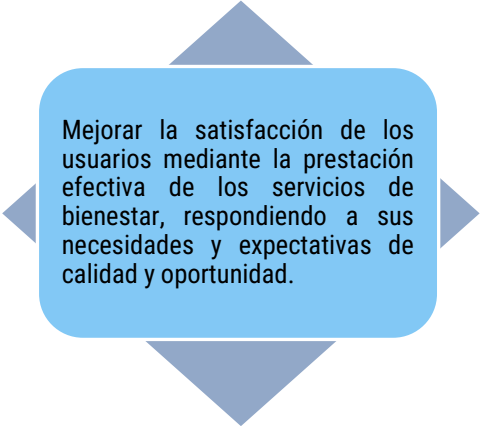
3

Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio.

4

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

OBJETIVO 1



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

Estrategia 1

Brindar servicios de bienestar oportunos, que contribuyan a la calidad de vida de los usuarios y sus familias, el desarrollo laboral y personal de los funcionarios de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la CGR.

Estrategia 2

Potenciar las capacidades del área de Atención al Usuario para que asuma el liderazgo de la cultura del servicio.

Estrategia 3

Promover los servicios de la entidad.

OBJETIVO 1

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

Productos

- Estudios de los servicios para identificar oportunidades de mejora relacionadas con la cobertura e impacto en la calidad de vida de los usuarios, teniendo en cuenta los riesgos asociados.
- Estudio, propuesta e implementación para la optimización del servicio de crédito.
- Disminución de los términos en el proceso de pago de las cesantías.
- Estrategias anuales para la elaboración y ejecución eficaz de los planes de bienestar.
- Implementar estrategias enfocadas a la fidelización, retención de los estudiantes y mejora de la calidad educativa del Colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República.
- Herramienta de medición de la percepción de satisfacción de los usuarios actualizada e implementada
- Planes anuales de atención al usuario que promuevan el acceso de los grupos de valor a la oferta de trámites y servicios con oportunidad, calidad y transparencia.
- Campaña anual de promoción y socialización de la marca Fondo de Bienestar Social de la CGR, a través de sus servicios, dirigida a clientes internos y externos, acercando la oferta de servicios a las gerencias departamentales colegiadas.

OBJETIVO 2



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

Estrategia 1

Adecuar los sistemas de información para que brinden soluciones acordes a las necesidades institucionales en la prestación de servicios a los usuarios y faciliten las labores de los servidores públicos de la entidad.

Estrategia 2

Fomentar la apropiación de competencias en el uso de las tecnologías de la información de acuerdo con las necesidades y recursos tecnológicos de la entidad.

OBJETIVO 2

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

Productos

- Sistemas de información misionales integrados que centralicen los documentos que aportan los usuarios para la prestación de los servicios y agilicen los trámites.
- Plan de mejoramiento de la red de tecnologías de la información y comunicaciones del colegio del Fondo de Bienestar Social implementado.
- Implementar alianzas para fortalecer los recursos virtuales de información del Colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República.
- Sistema de Gestión Documental electrónica adoptado.
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información actualizado y ejecutado.
- Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información actualizado y ejecutado.
- Capacitación, talleres, jornadas de sensibilización
- Informes de mediciones para realizar seguimiento al uso y aprovechamiento de las TICs en la gestión interna y en la entrega de servicios digitales a usuarios, ciudadanos y grupos de interés.

OBJETIVO 3

Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio.

Estrategia 1

Realizar el análisis del Talento Humano del Fondo de Bienestar, identificar sus capacidades, los factores que fomentan o perjudican su desempeño para orientar las estrategias de intervención.

Estrategia 2

Promover la transformación de la cultura organizacional hacia la gestión del cambio, vocación del servicio público y los valores institucionales con el fin de garantizar la efectividad de gestión misional de la entidad.

Estrategia 3

Orientar la adopción adecuada de las modalidades de trabajo, así como de las funciones de los servidores públicos de acuerdo a la modificación de planta según decretos 148 y 149 de 2022 con el propósito de garantizar la rápida aprehensión del aprendizaje y la gestión del conocimiento, minimizando los riesgos.

OBJETIVO 3

Productos

- Documento bienal de la caracterización del Talento humano del Fondo de Bienestar de la CGR.
- Planes de formación y capacitación anuales que contribuyan a disminuir las brechas de las competencias laborales, así como las generadas por el nuevo contexto institucional, priorizando las áreas misionales.
- Documento anual de análisis sobre el impacto del plan de formación y capacitación de la entidad.
- Estrategia para la transformación de la cultura organizacional.
- Modalidad de teletrabajo implementada.
- Proceso de inducción general y específico del cargo a través del entrenamiento en el puesto de trabajo para mejora continua del desempeño de las funciones, que incluya orientación sobre los deberes y responsabilidades de acuerdo con la nueva estructura y funciones según modificación de planta

Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas en competencias laborales y adaptación permanente al cambio..

OBJETIVO 4

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

Estrategia 1

Actualizar el modelo de operación soportado en el estudio de reorganización administrativa.

Estrategia 2

Planificar y realizar seguimiento permanente a las rentas y apropiaciones presupuestales de acuerdo con los objetivos y metas propuestas.

Estrategia 3

Gestionar los recursos necesarios para la actualización, mantenimiento y conservación de la infraestructura física de la entidad.

OBJETIVO 4

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

Productos

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado.
- Programación anual de actualización de la documentación de los procesos del Sistema Integrado de Gestión.
- Plan Institucional de Archivos actualizado e implementado para fortalecer la gestión del manejo documental.
- Documentos de seguimiento y control a la planificación y ejecución de los recursos presupuestales del Fondo de Bienestar Social.
- Plan anual de adquisición, adecuación y mantenimiento de la infraestructura implementado con el fin de garantizar la calidad de los servicios y optimizar las condiciones laborales y el bienestar de los funcionarios.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

6



Seguimiento y Medición

El Plan Estratégico Institucional se ejecuta mediante las acciones programadas en el Plan de Acción Institucional para desarrollar los productos, de acuerdo con las metas planteadas en cada vigencia.

De acuerdo con lo anterior, la ejecución y cumplimiento del Plan Estratégico 2022 - 2026 se llevará a cabo a través del Plan de Acción Anual, el cual será objeto de seguimiento y evaluación por parte del Comité Directivo o el Comité de Gestión y Desempeño donde se definirán las acciones de mejora.



Control de Cambios al PEI 2022 2026

Versión	Fecha	Cambios Introducidos
1	Diciembre de 2022	Elaboración del documento – versión inicial
2	Abril de 2025	• Cambio del producto 1.1.5. Texto original: 1.1.5. Cobertura del servicio educativo del colegio del Fondo de Bienestar Social de la CGR incrementada. Texto nuevo: 1.1.5. Implementar estrategias enfocadas a la fidelización, retención de los estudiantes y mejora de la calidad educativa del Colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República. • Eliminación del producto 2.1.3. Producto Eliminado: 2.1.3. Aulas adecuadas para pedagogía virtual en el colegio del Fondo de Bienestar Social. • Cambio del producto 2.1.4. Texto original. 2.1.4. Biblioteca digital implementada en el colegio del Fondo de Bienestar Social. Texto nuevo. 2.1.4. Implementar alianzas para fortalecer los recursos virtuales de información del Colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República.



Matriz Plan Estratégico Institucional 2022 -2026

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS	META TOTAL PERIODO Cantidad o Porcentaje	METAS ANUALIZADAS Porcentual				DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS	RESPONSABLE(S)
				2023	2024	2025	2026		
1. Mejorar la satisfacción de los usuarios mediante la prestación efectiva de los servicios de bienestar, respondiendo a sus necesidades y expectativas de calidad y oportunidad.	1.1. Brindar servicios de bienestar oportunos, que contribuyan en la calidad de vida de los usuarios y sus familias, el desarrollo laboral y personal de los funcionarios de la Contraloría General de la República y del Fondo de Bienestar Social de la CGR	1.1.1. Estudios de los servicios para identificar oportunidades de mejora relacionadas con la cobertura e impacto en la calidad de vida de los usuarios, teniendo en cuenta los riesgos asociados.	4	25	25	25	25	Dirección de Desarrollo y Bienestar Social/Gerencia-Asesoría Financiera, Grupo TICs	Asesor(a) Financiero(a)
		1.1.2. Estudio, propuesta e implementación para la optimización del servicio de crédito.	1	60	40			Subdirección de Desarrollo y Emprendimiento/Grupo de Gestión de Apoyo Financiero, Crédito y Cartera/Gerencia-Asesoría Financiera	Subdirector(a) de Desarrollo y Emprendimiento
		1.1.3. Disminución de los términos en el proceso de pago de las cesantías.		50	50			Dirección de Gestión Corporativa/Grupo de Gestión de Cesantías/ Grupo de Gestión Financiera	Coordinador(a) Grupo de Gestión de Cesantías
		1.1.4. Estrategias anuales para la elaboración y ejecución eficaz de los planes de bienestar.	4	25	25	25	25	Subdirección de Bienestar y Calidad de Vida/Grupo Bienestar, Recreación, Cultura y Deporte/ Grupo de Seguimiento y Atención Gerencias Departamentales	Subdirector(a) de Bienestar y Calidad de Vida
		1.1.5. Implementar estrategias enfocadas a la fidelización, retención de los estudiantes y mejora de la calidad educativa del colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República.	2			50	50	Subdirección de Desarrollo y Emprendimiento/Grupo de Gestión Educativa y Colegio	Subdirector(a) de Desarrollo y Emprendimiento
	1.2. Potenciar las capacidades del área de Atención al Usuario para que asuma el liderazgo de la cultura del servicio.	1.2.1. Herramienta de medición de la percepción de satisfacción de los usuarios actualizada e implementada.	4	25	25	25	25	Gerencia, Grupo de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés	Coordinador(a) Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés
		1.2.2. Planes anuales de atención al usuario que promuevan el acceso de los grupos de valor a la oferta de trámites y servicios con oportunidad, calidad y transparencia.	4	25	25	25	25	Gerencia/ Grupo de Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés	Coordinador(a) Grupo Atención al Usuario y Enlace con Grupos de Interés
	1.3. Promover los servicios de la entidad.	1.3.1. Campaña anual de promoción y socialización de la marca Fondo de Bienestar Social de la CGR, a través de sus servicios, dirigida a clientes internos y externos.	4	25	25	25	25	Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones o quien sea designado



Matriz Plan Estratégico Institucional 2022 -2026

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS	META TOTAL PERIODO Cantidad o Porcentaje	METAS ANUALIZADAS Porcentual				DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS	RESPONSABLE
				2023	2024	2025	2026		
2. Alcanzar en el 2026 el 90% de avance en la implementación de la política TICs del Estado de manera que los resultados se reflejen en la gestión interna, así como en la entrega de servicios digitales a usuarios y grupos de interés.	2.1. Adecuar los sistemas de información para que brinden soluciones acordes a las necesidades institucionales para la prestación de servicios a los usuarios y faciliten las labores de los servidores públicos de la entidad	2.1.1. Sistemas de información misionales integrados que centralicen los documentos que aportan los usuarios para la prestación de los servicios y agilicen los trámites.	1	30	30	40		Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones
		2.1.2. Plan de mejoramiento de la red de tecnologías de la información y comunicaciones del colegio del Fondo de Bienestar Social implementado.	1	50	50			Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones
		2.1.4. Implementar alianzas para fortalecer los recursos virtuales de información del colegio para hijos de empleados de la Contraloría General de la República	1			50	50	Subdirección de Desarrollo y Emprendimiento/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Subdirector(a) de Desarrollo y Emprendimiento
		2.1.5. Sistema de Gestión Documental electrónico adoptado.	1		50	50		Dirección Gestión Corporativa/ Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones/Grupo Gestión Administrativa	Coordinador(a) del Grupo Gestión Administrativa
		2.1.6. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información actualizado y ejecutado.	1	25	25	25	25	Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones
		2.1.7. Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información actualizado y ejecutado.	1	25	25	25	25	Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Especializado Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones
	2.2. Fomentar la apropiación de competencias en el uso de las tecnologías de la información de acuerdo con las necesidades y recursos tecnológicos de la entidad	2.2.1. Capacitación, talleres, jornadas de sensibilización.		25	25	25	25	Dirección de Gestión Corporativa/Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional
		2.2.2. Informes de mediciones para realizar seguimiento al uso y aprovechamiento de las TICs en la gestión interna y en la entrega de servicios digitales a usuarios, ciudadanos y grupos de interés.	4	25	25	25	25	Gerencia/Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Profesional Grado 21 Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones



Matriz Plan Estratégico Institucional 2022 -2026

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS	META TOTAL PERIODO Cantidad o Porcentaje	METAS ANUALIZADAS Porcentual				DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS	RESPONSABLE
				2023	2024	2025	2026		
3. Fortalecer la gestión del Talento Humano para que responda a los retos del contexto institucional, a partir del desarrollo integral de habilidades, reducción de brechas competencias laborales adaptación permanente cambio.	3.1. Realizar el análisis del Talento Humano del Fondo de Bienestar, identificar sus capacidades, los factores que fomentan o perjudican su desempeño para orientar las estrategias de intervención	3.1.1. Documento bienal de la caracterización del Talento humano del Fondo de Bienestar Social de la CGR.	2	50		50		Dirección de Gestión Corporativa /Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional
		3.1.2. Planes de formación y capacitación anuales que contribuyan a disminuir las brechas de las competencias laborales, así como las generadas por el nuevo contexto institucional, priorizando las áreas misionales.	4	25	25	25	25	Dirección de Gestión Corporativa /Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional
		3.1.3. Documento anual de análisis sobre el impacto del plan de formación y capacitación de la entidad.	4	25	25	25	25	Dirección de Gestión Corporativa /Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional
	3.2. Promover la transformación de la cultura organizacional hacia la gestión del cambio, vocación del servicio público y los valores institucionales, con el fin de garantizar la efectividad de gestión misional de la entidad	3.2.1. Estrategia para la transformación de la cultura organizacional.	1	25	25	25	25	Dirección de Gestión Corporativa /Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional
		3.3. Orientar la adopción adecuada de las modalidades de trabajo, así como de las funciones de los servidores públicos de acuerdo a la modificación de planta de personal, según Decretos 148 y 149 de 2022, con el propósito de garantizar la rápida aprehensión del aprendizaje y la gestión del conocimiento, minimizando los riesgos	1	15	20	25	40	Dirección de Gestión Corporativa/Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, Grupo Tecnologías de la Información y Comunicaciones/Grupo Gestión Administrativa	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional
		3.3.2. Proceso de inducción general y específico del cargo a través del entrenamiento en el puesto de trabajo para mejora continua del desempeño de las funciones, que incluya orientación sobre los deberes y responsabilidades de acuerdo con la nueva estructura y funciones según modificación de planta.	1	25	25	25	25	Dirección de Gestión Corporativa/Grupo Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	Coordinador(a) del Grupo Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Matriz Plan Estratégico Institucional 2022 -2026

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGIAS	PRODUCTOS	META TOTAL PERIODO Cantidad o Porcentaje	METAS ANUALIZADAS Porcentual				DEPENDENCIAS INVOLUCRADAS	RESPONSABLE
				2023	2024	2025	2026		
4. Aumentar el desempeño institucional por medio de la implementación del proceso de reorganización administrativa, gestión, seguimiento y control permanentes de los recursos financieros y mejora de la infraestructura física.	4.1. Actualizar el modelo de operación soportado en el estudio de reorganización administrativa.	4.1.1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión implementado.	1	25	25	25	25	Oficina de Planeación, dependencias de la entidad	Jefe Oficina de Planeación
		4.1.2. Programación anual de actualización de la documentación de los procesos del Sistema Integrado de Gestión.	4	25	25	25	25	Oficina de Planeación/ dependencias de la entidad	Jefe Oficina de Planeación
		4.1.3. Plan Institucional de Archivos actualizado e implementado para fortalecer la gestión del manejo documental.	1	25	25	25	25	Dirección Gestión Corporativa /Grupo de Gestión Administrativa	Coordinador(a) del Grupo Gestión Administrativa
	4.2. Planificar y realizar seguimiento permanente a las rentas y apropiaciones presupuestales de acuerdo con los objetivos y metas propuestas.	4.2.1. Documentos de seguimiento y control a la planificación y ejecución de los recursos presupuestales del Fondo de Bienestar Social.	12	25	25	25	25	Gerencia-Asesoría Financiera/ Dirección Gestión Corporativa Oficina de Planeación	Asesoría Financiera
	4.3. Gestionar los recursos necesarios para la actualización, mantenimiento y conservación de la infraestructura física de la entidad.	4.3.1. Plan anual de adquisición, adecuación y mantenimiento de la infraestructura implementado con el fin de garantizar la calidad de los servicios y optimizar las condiciones laborales y el bienestar de los funcionarios	4	25	25	25	25	Dirección Gestión Corporativa/Grupo de Gestión Administrativa - Recursos Físicos	Coordinador(a) del Grupo Gestión Administrativa