



REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
"JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR"

Secretaría de Planeación



PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO

GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

AÑO 2016



Palacio Departamental Mocoa Calle 8 No. 7-40, Código Postal: 860001
Conmutador (+578) 4206600 ▪ Fax: 4295196 ▪ Página web: www.putumayo.gov.co ▪





**REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”**

Secretaría de Planeación



PERSONAL DIRECTIVO Y ASESOR

SORRELPARISA AROCA RODRÍGUEZ
Gobernadora

CARMEN LILIANA VILLOTA ARCINIEGAS
Secretaria de Planeación

EDWIN GIOVANNY IBARRA VALLEJO
Secretario de Hacienda

JESÚS DAVID UREÑA MORENO
Secretario de Gobierno

GLORIA ERMILAGUALPAZPAI
Secretaria de Servicios Administrativos

LUZ DARY ORTEGA JAMIOY
Secretaria de Salud

MARIA CAROLINA MOJANAINSUASTY
Secretaría de Desarrollo Social

HERALDO LUCIANO VALLEJO MARTINEZ
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Medio Ambiente

MARXLIN CAROLINA PEÑUELA CASTRO
Secretaria de Infraestructura

JHONY DAVID PANTOJA VALLEJO
Secretaria de Productividad y Competitividad

JORGE ENRIQUE FERRIN DORADO
Secretario de Educación Departamental

ASESORES DE DESPACHO
JESÚS FERNANDO CHECA MORA
CARLOS HERNÁN CASTRO
SANTOS JAMIOYMUHAVISOY
ANDREA CAROLINA ARTEAGA JUAJIBIOY





**REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”**

Secretaría de Planeación



TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. FUNDAMENTOS LEGALES**
- 3. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**
 - 3.1.1 MISIÓN**
 - 3.1.2 VISIÓN**
 - 3.1.3 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES**
 - 3.1.4 VALORES INSTITUCIONALES**
- 4. OBJETIVOS DEL PLAN**
 - 4.1.1 OBJETIVO GENERAL**
 - 4.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- 5. COMPONENTES DEL PLAN**
 - 5.1.1 MAPA DE RIESGO DE CORRUPCIÓN**
 - 5.1.2 ESTRATEGIA ANTITRAMITES**
 - 5.1.3 RENDICIÓN DE CUENTAS**
 - 5.1.4 MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CIUDADANO**
 - 5.1.5 MECANISMO PARA LA ATENCIÓN A LAS QUEJAS, SUGERENCIAS Y RECLAMOS.**
 - 5.1.6 DOFA**





**REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”**

Secretaría de Planeación



1. INTRODUCCION

La Gobernación del Putumayo, liderada por la Señora Gobernadora, SorrelParisa Aroca Rodríguez, pretende aunar todos los esfuerzos, en el marco de la normativa vigente y el mandato ciudadano que respaldó su propuesta de gobierno denominada “Juntos podemos transformar”, cuyos pilares se rige en los principios, la coherencia y consistencia para generar la confianza en los servidores públicos y la institucionalidad.

En el contexto que afronta el departamento, en un eventual escenario de post conflicto, la urgencia de cerrar las brechas y el reconocimiento de la ruralidad, es deber de la actual administración recuperar la dignidad de lo público, el control social y la rendición de cuentas que permitirán convertir a la región en centro de desarrollo económico sostenible del sur del país, donde ofrezcamos el territorio como la mejor herencia para nuestras hijas e hijos, y consolidemos a Putumayo como territorio de paz.

Así mismo, en el orden nacional está supeditado a las directrices de la constitución política de Colombia, acto legislativo y leyes. Por lo tanto al momento de hacer uso de los recursos de la nación, independiente del rubro al que pertenezca, todo tipo de contrato y documento legal, está regido por la normatividad pertinente, de tal forma que los recursos sean usados solo para el beneficio de la población del Putumayo, y no para enriquecer algunos pocos.

Además la Gobernación del Putumayo tiene dentro de su estructura organizativa el “código de ética; la cual guía a los servidores de esta institución pública, para que se comprometan y declaren su intención de cumplir con la sociedad, de servirla con lealtad y diligencia y de respetar a los demás como así mismo”. Es decir cada uno de los funcionarios de la institución, sean de planta o contratados provisionalmente, independiente de su las actividades de su objeto de trabajo, están en la obligación a servir a la entidad y a la sociedad, y ser vigilante que todos los procesos estén en el marco de una estructura legal, pero ante todo regida por unos principios fundamentales de ética y moral.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



2. FUNDAMENTOS LEGALES

MARCO NORMATIVO PARA EL CONTROL, LA INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DE HECHOS DE CORRUPCIÓN

La normatividad presente en nuestro país para prevenir, investigar, juzgar y sancionar hechos de corrupción es amplia, de ahí la importancia de definir los diferentes enfoques que se presentan para combatir este fenómeno.

Principios Constitucionales

En el marco de la constitución de 1991 se consagraron principios para luchar contra la corrupción administrativa en Colombia.

Constitución Política de 1991: dio gran importancia a la participación de la ciudadanía en el control de la gestión pública y estableció la responsabilidad patrimonial de los servidores públicos. Los artículos relacionados con la lucha contra la corrupción son: 23, 90, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 183, 184, 209 y 270.

Disposiciones Legales y Reglamentarias

Las normas contenidas en este portal están divididas por sus diferentes enfoques:

A. Normas que buscan lograr la eficiencia administrativa, la transparencia a través de los sistemas de información y de políticas en el mejoramiento de la gestión pública. Bajo este lineamiento encontramos el primer grupo de normas, que han implementado el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, la responsabilidad de los servidores públicos de informar en forma transparente y oportuna sus actuaciones, su responsabilidad patrimonial y la incorporación de principios para llevar a cabo una gestión pública eficiente.

Normas que buscan lograr la eficiencia administrativa, la transparencia a través de los sistemas de información y de políticas en el mejoramiento de la gestión pública. Bajo este lineamiento encontramos el primer grupo de normas, que han implementado el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, la responsabilidad de los servidores públicos de informar en forma transparente y oportuna sus actuaciones, su responsabilidad patrimonial y la incorporación de principios para llevar a cabo una gestión pública eficiente.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



Ley 80 de 1993

Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. En su articulado establece causales de inhabilidad e incompatibilidad para participar en licitaciones o concursos para contratar con el estado, adicionalmente también se establece la responsabilidad patrimonial por parte de los funcionarios y se consagra la acción de repetición.

Ley 190 de 1995

Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.

Estatuto Anticorrupción. Entre sus normas se encuentra la responsabilidad al aspirante a servidor público o de quien celebre un contrato con el estado de informar acerca de las inhabilidades o incompatibilidades en las que pueda estar en curso, adicionalmente se incorporó en diferentes apartes, el principio de repetición a los servidores públicos. Creó el diario único de contratación, como mecanismo para impulsar la publicidad y transparencia en la contratación pública.

Ley 270 de 1996

Estatuto de la Administración de Justicia. Contiene normas relativas a la responsabilidad del estado, de sus agentes y la acción de repetición contra funcionarios y empleados judiciales.

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. Amplia el campo de acción del decreto ley 128 de 1.976 en cuanto al tema de inhabilidades e incompatibilidades, incluyendo a las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios.

Ley 610 de 2000

Por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías. Señaló el procedimiento para el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal que son competencia de las contralorías. Estos procesos buscan determinar la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares que ejercen funciones públicas, cuando por acción u omisión y en forma dolosa o culpable causen un daño al patrimonio del Estado con ocasión del ejercicio de sus funciones públicas.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



Ley 678 de 2001

Por medio de la cual se reglamenta la determinación de responsabilidad patrimonial de los agentes del Estado a través del ejercicio de la acción de repetición o de llamamiento en garantía con fines de repetición. Con esta legislación se permite iniciar acciones de repetición contra los servidores públicos responsables del detrimento económico del Estado.

Ley 734 de 2002

Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. En dicho código se contemplan como faltas disciplinarias las acciones u omisiones que lleven a incumplir los deberes del servidor público, a la extralimitación en el ejercicio de sus derechos y funciones, a incumplir las normas sobre prohibiciones; también se contempla el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, así como impedimentos y conflicto de intereses, sin que haya amparo en causal de exclusión de responsabilidad de acuerdo con lo establecido en la misma ley.

Ley 909 de 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto- Ley 128 de 1976

Por el cual se dicta el estatuto de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades de los miembros de las Juntas Directivas de las entidades descentralizadas y de los representantes legales de éstas. Es un antecedente importante en la aplicación del régimen de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Decreto - Ley 01 de 1984

Código Contencioso Administrativo. Consagra normas tendientes a garantizar la imparcialidad de los servidores públicos y la obligación de declararse impedidos cuando esta imparcialidad se vea afectada, generando de esta forma transparencia, también establece en su articulado, la responsabilidad de los funcionarios de los daños que causen por culpa grave o dolo en el ejercicio de sus funciones.

Decreto 2232 de 1995

Mediante el cual se expide las normas relativas al formulario único de bienes y rentas. De manera obligatoria se exige para cualquier persona que se encuentre en posesión de un cargo o al contratista con el estado, el diligenciamiento del formulario de bienes y rentas.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



B. Normas con las cuales se busca la efectividad de la administración de las entidades territoriales, mediante la racionalización de su gasto y mejoramiento de sus ingresos.

Este es el segundo grupo de normas.

Normas Entidades Territoriales

Normas con las cuales se busca la efectividad de la administración de las entidades territoriales, mediante la racionalización de su gasto y mejoramiento de sus ingresos.

Ley 136 de 1994

Por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios.

Ley 358 de 1997

Por la cual se reglamenta el artículo 364 de la Constitución y se dictan otras disposiciones en materia de endeudamiento.

Ley 549 de 1999

Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.

Ley 550 de 1999

Por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.

Ley 617 de 2000

Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la Ley Orgánica de Presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



Ley 795 de 2003

Por la cual se ajustan algunas normas del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y se dictan otras disposiciones.

Ley 819 de 2003

Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones.

C. Normas que garantizan y protegen la participación de la ciudadanía en la gestión pública Normas que garantizan y protegen la participación de la ciudadanía en la gestión pública.

Ley 850 de 2003

Por medio de la cual se reglamentan las veedurías ciudadanas. Crea el marco legal para el ejercicio de la veeduría en nuestro país, así como un procedimiento para la constitución e inscripción de grupos de veeduría y principios rectores.

Decreto 2170 de 2002

Por el cual se reglamenta la ley 80 de 1993, se modifica el decreto 855 de 1994 y se dictan otras disposiciones en aplicación de la Ley 527 de 1999. Este decreto dispuso un capítulo a la participación ciudadana en la contratación estatal.

LEY 1474 DE 2011

“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

DECRETO 0019_DE 2012

Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



3. ELEMENTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

3.1 Misión.

La Gobernación del Putumayo es la entidad promotora del desarrollo integral y sostenible de su territorio, a través del cumplimiento del Plan de Desarrollo, con talento humano comprometido y competente, de conformidad con la constitución y el ordenamiento jurídico Colombiano.

FUENTE: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN- MANUAL DE CALIDAD- GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

3.2 Visión

Para el año 2020, la Gobernación del Putumayo será entidad modelo de gerencia y gestión pública, actuando sobre la base de la Legalidad, Transparencia, Equidad, Dignidad Humana, Eficiencia y Eficacia, Participación Comunitaria y del cuidado de los bienes públicos.

FUENTE: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN- MANUAL DE CALIDAD- GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

3.3 Principios institucionales

1. “El Talento Humano de la Gobernación se caracteriza por actuar con *transparencia* en el cumplimiento de sus funciones dentro y fuera de la Institución”.
2. “La Gobernación del Putumayo presta sus servicios a la comunidad, bajo el principio de *Dignidad Humana* como un derecho fundamental”.
3. “La gobernación, garantiza en todos sus espacios un trato *Equitativo* para su Talento Humano y con los usuarios”.
4. “En la Gobernación del Putumayo se promueve la *eficiencia y eficacia* en el desarrollo de los planes, programas y proyectos para el beneficio de la comunidad”.
5. “En la Gobernación del Putumayo se facilita la *Participación Comunitaria* para el cumplimiento de su gestión y fomentando la creación de vínculos de colaboración a favor del bienestar de la comunidad”.

FUENTE: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN- MANUAL DE CALIDAD- GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



3.4 Valores institucionales

Los valores del Talento Humano de la Gobernación del Putumayo, son:

✓ **SOLIDARIDAD**

Es la capacidad de entregarse a otros individuos pensando en estos como semejantes.

Soy Solidario Cuando:

- Ayudo de manera amable y desinteresada a los demás.
- Me comprometo y fomento el trabajo en equipo.
- Comparto mis experiencias, conocimientos e inquietudes, para facilitar el trabajo de los demás.
- Estoy dispuesto a asumir otras tareas y responsabilidades sin considerarlo como una carga adicional.
- Tengo interés y preocupación por los demás

✓ **RESPONSABILIDAD**

Es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Soy Responsable Cuando:

- Desempeño a conciencia mis obligaciones.
- Me capacito y actualizo mis conocimientos permanentemente y busco una formación integral.
- Soy disciplinado y me entrego a mi trabajo.
- Cumpro lo que prometo.
- Distribuyo adecuadamente mi tiempo y priorizo mis actividades y deberes.
- Soy claro en mis operaciones y actuaciones evitando ambigüedad o malas interpretaciones.
- Valoro mis roles y responsabilidades y me apropio de ellos.

✓ **HONESTIDAD**

Es el valor de decir la verdad, ser decente, recatado, razonable, justo y honrado.

Soy Honesto Cuando:





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



- Digo la verdad
- No me aprovecho de los demás ni de los bienes ni recursos ajenos.
- Trato a todos con justicia, equidad y con apego a la ley.
- Soy coherente entre lo que digo y lo que hago.

✓ **RESPECTO**

Es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo.

Soy Respetuoso Cuando:

- Acepto y tolero la diversidad.
- Escucho y acojo en lo posible, las ideas, criterios y sugerencias de los demás.
- No uso a otros como objeto o como medio para mis fines.
- Soy atento, cordial y cortés.
- Controló la agresividad y la impaciencia

✓ **LEALTAD**

Es una virtud que se desarrolla en la conciencia ligado a la fidelidad, respaldo, confianza y gratitud que tenemos hacia la GOBERNACIÓN, hacia nuestros ideales y nuestros compañeros, defendiendo lo que creemos y en quien creemos y que implica cumplir con un compromiso aun frente a circunstancias cambiantes o adversas.

Soy Leal Cuando:

- Soy fiel a la GOBERNACIÓN, a sus principios y defendiendo sus valores.
- Propongo mejoras frente a los procesos de la GOBERNACIÓN.
- No contribuyo a fomentar el rumor.

FUENTE: SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN- MANUAL DE CALIDAD- GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO

4. OBJETIVOS DEL PLAN

4.1. OBJETIVO GENERAL

Recuperar la credibilidad por medio del aporte a la transformación de condiciones estructurales y funcionales que han propiciado el crecimiento del flagelo de la corrupción, permitiendo un espacio institucional adecuado para la adopción de estrategias concretas en materia de lucha contra la





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



corrupción que orienten la gestión hacia la eficiencia y la transparencia, a la vez Brindar herramientas a la ciudadanía para que ejerzan el derecho al control político.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Fortalecer las instituciones democráticas y Promover el acceso a la información de la gestión pública, motivando a la ciudadanía en el ejercicio de los deberes y derechos del control social.
2. Impulsar el seguimiento visible de la inversión eficiente de los recursos públicos, en Salud, Vivienda, Servicios Públicos en los diferentes sectores de inversión.
3. Promover la cultura de la legalidad en el Departamento, generando espacios de trabajo conjunto con los diferentes órganos de control.
4. Identificar de los riesgos de corrupción en nuestra entidad.
5. Dar a conocer las acciones relacionadas con la lucha contra la corrupción.

5. COMPONENTES DEL PLAN

- 5.1.1 MAPA DE RIESGO DE CORRUPCIÓN
- 5.1.2 ESTRATEGIA ANTITRAMITES
- 5.1.3 RENDICIÓN DE CUENTAS
- 5.1.4 MECANISMOS PARA MEJORAR LA ATENCIÓN AL CIUDADANO
- 5.1.5 MECANISMO PARA LA ATENCIÓN A LAS QUEJAS, SUGERENCIAS Y RECLAMOS.

El mapa de riesgos de corrupción, la estrategia antitramites, rendición de cuentas, mecanismos para mejorar la atención al ciudadano y mecanismo para la atención a las quejas, sugerencias y reclamos de la Gobernación del Putumayo se encontrara como un documento Excel publicado en el link relacionado a continuación. <http://www.putumayo.gov.co/gestios-de-gobierno/plan-anticorrupción/mapa-de-riesgos-de-corrupción.html>

5.1.6 DOFA

La importancia de la matriz DOFA radica en que nos hace un diagnóstico real de nuestra institución, nos dice cómo estamos, cómo vamos, lo que nos brinda el principal elemento requerido para tomar decisiones, que no es otro que la conciencia de la realidad, pues cuando conocemos nuestra realidad, casi siempre sabemos qué hacer.

La matriz DOFA nos muestra con claridad cuáles son nuestras debilidades, nuestras oportunidades, nuestras fortalezas y nuestras amenazas, elementos que al tenerlos claros, nos da una visión global e integral de nuestra verdadera situación.





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



Si conocemos nuestras debilidades, sabemos de qué somos capaces y de qué no. Nos permite ser objetivos lo que nos evita asumir riesgos que luego no podemos cubrir. Conocer nuestras debilidades nos evita “meternos en camisa de 11 varas”. Adicionalmente, si conocemos cuales son nuestros puntos débiles, sabremos qué es lo que necesitamos mejorar. Las soluciones a los problemas sólo son posibles cuando hemos identificado los problemas, y eso no los da la matriz DOFA.

Cuando conocemos nuestras oportunidades, tenemos claro hacia donde encaminar nuestros recursos y esfuerzos, de tal manera que podamos aprovechar esas oportunidades antes de que desaparezcan o antes de que alguien más las aproveche. Generalmente un negocio fracasa cuando no es capaz de identificar ninguna oportunidad, y en eso hay empresas y personas expertas, que ven oportunidades donde los demás ven dificultades, problemas, de modo que si somos capaces de identificar nuestras oportunidades y plasmarlas en la matriz DOFA hemos hecho buena parte del trabajo.

Al conocer nuestras fortalezas, al saber qué es lo que mejor hacemos, podemos diseñar objetivos y metas claras y precisas, que bien pueden estar encaminadas para mejorar nuestras debilidades y/o para aprovechar nuestras oportunidades. Cuando tenemos claro qué es lo que sabemos hacer, cuando sabemos en qué nos desempeñamos mejor, estamos en condiciones de ver con mayor facilidad las oportunidades, o podemos sortear con mayor facilidad nuestras debilidades. Se supone que lo primero que una empresa o persona se debe preguntar, es cuáles son sus fortalezas, una vez identificadas, sólo resta explotarlas.

Por último tenemos las amenazas. Si se quiere sobrevivir, debemos ser capaces de identificar, de anticipar las amenazas, lo que nos permitirá definir las medidas para enfrentarlas, o para minimizar sus efectos. Si una empresa no anticipa que le llegará una fuerte competencia, cuando esta llegue no habrá forma de reaccionar oportunamente, y sobre todo, no se podrá actuar con efectividad puesto que nunca estuvimos preparados para ello. Si no se conoce una amenaza, mucho menos se sabe cómo reaccionar frente a ella, de allí la importancia de conocer el medio, el camino a que tenemos que enfrentar.

DOFAnos permite la identificación de la situación actual de nuestra entidad y los productos que ofrecemos.

Aspectos internos de la organización	Factores externos de la organización
1. Empleados 2. Consumidores 3. Proveedores 4. Competidores	1. Económicos 2. Demográficos 3. Sociodemográficos 4. Ecológicos 5. Políticos 6. Legales

DOFA permite identificar la situación actual de nuestra entidad mediante cuatro aspectos básicos:

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	FORTALEZAS	AMENAZAS
-------------	---------------	------------	----------

La aplicación de este análisis permite:

- Integrar las fortalezas
- Minimizar y solucionar las principales debilidades





REPUBLICA DE COLOMBIA
GOBERNACIÓN DEL PUTUMAYO
“JUNTOS PODEMOS TRANSFORMAR”

Secretaría de Planeación



- Entender a las otras entidades y crear oportunidades

LAS DEBILIDADES son factores internos que pueden dificultar a la organización el logro de sus metas y objetivos.	LAS OPORTUNIDADES son las situaciones externas de la organización, esas deben ser aprovechadas e identificadas.
Preguntas que nos debemos hacer:	Preguntas que nos debemos plantear:
• Que se puede mejorar? • Que se debería evitar? • Que percibe la gente externa como una debilidad? • Que factor reduce la cantidad de acciones a adelantar?	• A que buenas oportunidades se enfrenta la entidad? • De que tendencias se tiene información? • Existe una coyuntura en la economía del país? • Que cambios de tecnología se están presentando en el mercado? • Que cambios en la normatividad legal se están presentando? • Que cambios en los patrones sociales y estilos de vida se están presentando?

“Plantear y descifrar oportunidades permite restablecer el desarrollo de la entidad”.

Dentro de LAS FORTALEZAS se encuentran todos los elementos internos y positivos que diferencian a la entidad de otras instituciones.	LAS AMENAZAS son situaciones negativas y externas que pueden afectar la organización y sobre todo no se tiene el control total de lo que pueda pasar.
Algunas de las preguntas que se pueden realizar y contribuir al desarrollo de la entidad son:	Algunas preguntas que nos podemos formular como entidad son:
• Qué ventajas tiene la entidad? • Que hace la entidad mejor que cualquier otra? • Que percibe la gente externa como una fortaleza? • Que elementos permiten obtener un buen desempeño.	• A que obstáculo se enfrenta la entidad? • Que están haciendo las otras entidades? • Se tiene problemas de recursos de capital? • Pueden algunas amenazas impedir totalmente la actividad de la entidad?

