

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



FND Federación Nacional de
Departamentos

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021

*“Comprometidos con la Autonomía de las
Regiones”*

Versión N°1

Bogotá D.C. Mayo 2017

TABLA DE CONTENIDO

| | | |
|--------------------------|--|----|
| 1. | INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. | OBJETIVO..... | 3 |
| 3. | ALCANCE | 3 |
| a) | Alcance a Nivel Estratégico | 3 |
| b) | Alcance a Nivel Externo | 3 |
| c) | Alcance a Nivel Interno | 3 |
| 4. | MARCO LEGAL | 4 |
| 4.1 | Marco Legal Interno | 4 |
| 4.2 | Marco Legal Externo..... | 4 |
| 5. | ANTECEDENTES..... | 4 |
| 5.1 | Diagnostico Organizacional | 5 |
| 5.2 | Línea Base | 5 |
| 5.3 | Análisis de Contexto - Stakeholders | 6 |
| 5.4 | Matriz DOFA..... | 7 |
| 6. | PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021 | 9 |
| 6.1 | Misión, Visión y Valores Corporativos | 9 |
| Misión FND..... | 9 | |
| Visión FND | 9 | |
| 6.2 | Ejes Estratégicos..... | 10 |
| 6.3 | Mapa Estratégico, Indicadores y Metas..... | 10 |
| Mapa Estratégico..... | 10 | |
| Indicadores y Metas..... | 11 | |
| ANEXOS | 11 | |
| 7. | APROBACIÓN PLAN ESTRATÉGICO 2017 – 2021 | 12 |

TABLA DE GRÁFICOS

| | | |
|------------|---|----|
| Gráfico 1. | Línea Base FND - Situación Organizacional | 6 |
| Gráfico 2. | Líneas Estratégicas | 10 |
| Gráfico 3. | Mapa Estratégico..... | 11 |

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye la formulación del Plan Estratégico de la Federación Nacional de Departamentos (FND) para el periodo 2017 – 2021, elaborado de acuerdo a los lineamientos planteados por la Dirección Ejecutiva y en concordancia con el trabajo realizado por las diferentes áreas de la organización.

Este documento es el resultado del esfuerzo y la participación colectiva, aportes e información brindada por el Consejo Directivo, la Alta Dirección, y los colaboradores de la FND mediante las diversas reuniones, talleres y mesas de trabajo, efectuados durante los meses de marzo y abril del 2017, enmarcado en los Estatutos, lineamientos y objeto misional de la FND.

El Plan Estratégico de la FND 2017-2021 “**Comprometidos con la Autonomía de las Regiones**” pretende contribuir de manera efectiva a la potencialización de las regiones, la consolidación de la autonomía territorial, el desarrollo de un esquema de buen gobierno y el trabajo mancomunado con los diferentes organismos nacionales e internacionales, alineados al objeto misional de la entidad.

Finalmente, la Federación Nacional de Departamentos tiene el convencimiento que el seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico es un factor crítico de éxito, que refuerza su gestión y cuya revisión dinámica facilita la adopción de medidas correctivas necesarias para consolidar el logro de los objetivos y visión de futuro de la organización, estimulando su visibilidad y la generación de impacto en el desarrollo de las regiones e impulsando el progreso de la Nación.

2. OBJETIVO

Este documento tiene como finalidad presentar el Plan Estratégico Institucional de la Federación Nacional de Departamentos 2017-2021 “*Comprometidos con la Autonomía de las Regiones*”, principal herramienta para la toma de decisiones en la Entidad de acuerdo al objeto misional, y en el marco de las competencias institucionales de la FND.

3. ALCANCE

Aplica para todas las dependencias de la FND y se establece en tres niveles:

a) Alcance a Nivel Estratégico

Se encuentra determinado por:

- La Visión y Misión Corporativa
- Los Valores organizacionales
- Las Estrategias Corporativas
- La definición de los indicadores y metas de los Objetivos Estratégicos.

b) Alcance a Nivel Externo

Se encuentra determinado por:

- Los factores provenientes de la intervención del Estado y/o Departamentos
- Los aspectos económicos, sociales, tecnológicos y legales
- La influencia de las fuerzas ecológicas y del cuidado del medio ambiente.

c) Alcance a Nivel Interno

Se encuentra determinado por:

- Las potencialidades de la organización
- Las limitaciones de la entidad
- Los recursos internos.

4. MARCO LEGAL

Para el diseño y elaboración del Plan Estratégico de la FND se tomó en cuenta el marco legal que rige el rol y las funciones de la entidad a nivel interno y externo.

4.1 Marco Legal Interno

Se rige principalmente por los Estatutos como máxima norma rectora de la entidad y bajo los cuales se determinó el alcance de la Misión y Visión de la organización, además de otras normatividades entre las que se destacan:

- Manual de Contratación
- Manual de Presupuesto
- Reglamento Interno de Trabajo
- Decisiones de Asamblea de Gobernadores y Consejo Directivo
- Directrices, Resoluciones y Circulares.

(Ver Anexo 1. Formato Revisión Normatividad Interna y externa de la FND)

4.2 Marco Legal Externo

En el marco legal externo se destacan las siguientes normas:

- Ley 223 de 1995 y sus decretos reglamentarios y resoluciones: "Por la cual se expiden normas sobre Racionalización Tributaria y se dictan otras disposiciones." Aplica a los procesos relacionados con la recaudación de impuestos de licores, cigarrillos y cervezas importadas.
- Ley 489 de 1998: "Por la cual se regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la función pública." Artículo 95.
- Ley 1150 de 2007: "Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos".
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción: "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 1082 de 2015 – Estatuto de Contratación Pública: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional"
- Ley 80 de 1993: "Tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales"
- Ley 610 de 2000 – Control Fiscal: "por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías".

(Ver Anexo 1. Formato Revisión Normatividad Interna y Externa de la FND)

5. ANTECEDENTES

Para la formulación y construcción del Plan Estratégico 2017-2021, “Comprometidos con la Autonomía de las Regiones” de la FND se tomaron como base los siguientes elementos de trabajo.

5.1 Diagnostico Organizacional

Con el fin de establecer una línea base de la situación organizacional de la FND, se diseñaron herramientas aplicables a las diferentes áreas de la entidad, con las cuales se determinó el estado actual de la misma, de acuerdo con algunos componentes de análisis.

La Ficha de Diagnostico Organizacional permitió identificar la brecha de la organización entre la situación actual y la esperada, además de las necesidades y expectativas, en relación a las funciones, el rol y objeto misional que la rige.

De acuerdo a los criterios de evaluación establecidos, el diagnostico organizacional de la FND arrojó un valor de 2.96, señalando un sesgo bastante importante dado que el índice esperado óptimo se ubica en un valor equivalente al 4.50.

(Ver Anexo 2. Formato Ficha de Diagnostico Organizacional Por Áreas)

(Ver Anexo 3. Formato de Necesidades y Expectativas de la FND)

Por otra parte, se desarrolló un análisis externo, identificando los principales factores que podrían incidir o impactar a la organización. Esta herramienta permitió identificar posibles amenazas u oportunidades de acuerdo a factores Económicos, Sociales, Políticos, Tecnológicos, Ambientales y Legales.

(Ver Anexo 4. Formato Matriz PESTEL de la FND)

5.2 Línea Base

De acuerdo al diagnóstico organizacional realizado, se estableció la línea base de la organización, determinando el estado actual de la entidad y caracterizando de manera cualitativa los distintos parámetros de análisis que se definieron.

Este análisis se realizó de acuerdo a los hallazgos encontrados en las diferentes áreas de la organización, lo cual determinó, dada una puntuación e índices, las brechas existentes entre la situación actual de la organización y la óptima.

Los criterios de análisis que se definieron fueron los siguientes: (Ver Tabla 1)

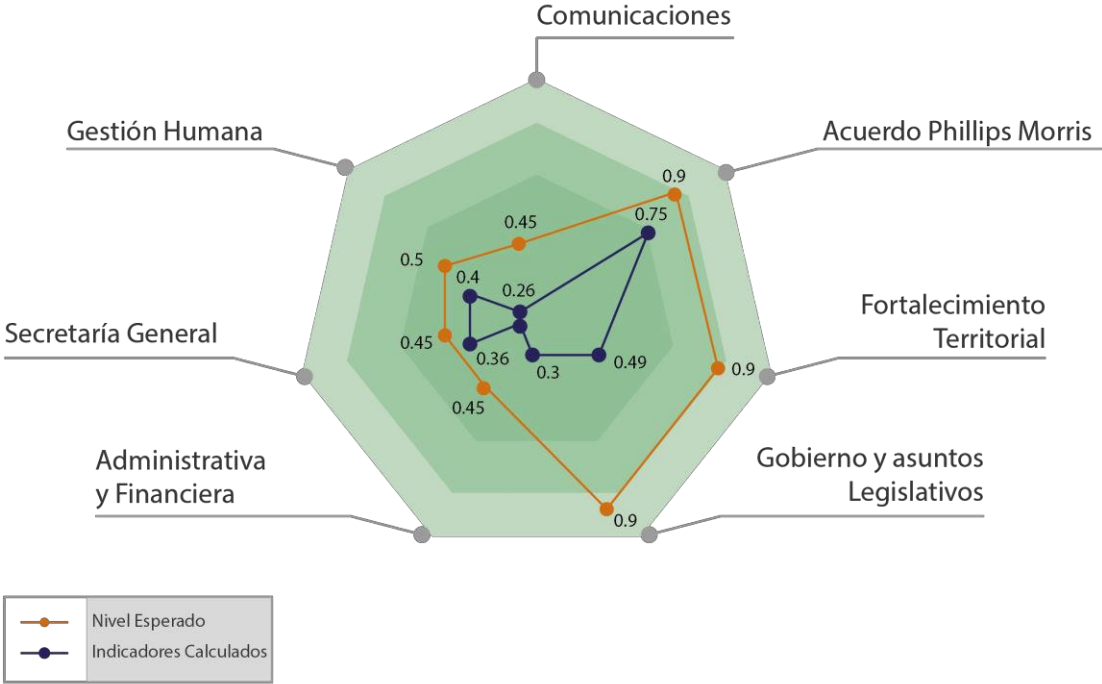
Tabla 1. Indicadores/Criterios para Línea Base FND

| Indicadores o Criterios por Área |
|---|
| ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades. |
| ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. |
| DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas. |
| COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. |

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo a esto, el Gráfico 1 señala el nivel esperado y el índice calculado para cada área de la organización, en donde el nivel esperado señala la posición óptima donde debería encontrarse el área y el índice calculado es la posición actual en la que se encuentra. Así, la diferencia entre estos dos índices arroja la brecha existente para cada área, de acuerdo a los criterios de análisis anteriormente definidos. (Ver Gráfico 1).

Gráfico 1. Línea Base FND - Situación Organizacional



Fuente: Elaboración Propia.

(Ver Anexo 5. Ficha de Diagnostico Organizacional Consolidado)

5.3 Análisis de Contexto - Stakeholders

En el análisis de contexto realizado como paso fundamental dentro del proceso de diseño y elaboración del plan estratégico se identificaron los principales grupos objetivos o Stakeholders externos, se indagó sobre sus necesidades, expectativas, grado de influencia e impacto en la organización. Esto se alineó al objeto misional de la entidad con el fin de establecer acciones que permitieran maximizar el valor de la organización a través del impacto que estos grupos de interés generan.

Tabla 2. Análisis de Stakeholders de la FND

| Matriz de Stakeholders | | | | | |
|--|-----------------------------|------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Objetivo o Resultados | Stakeholders | Nivel de Interés | Nivel de Influencia | Acciones Posibles | |
| | | | | De impacto positivo | De impacto negativo |
| Contribuir a la promoción y fortalecimiento del desarrollo económico y social de los Departamentos. | DPS | Medio | Alto | X | |
| | DNP | Medio | Medio | X | |
| | UESPA | Medio | Alto | X | |
| Manejo de un espectro amplio de información que permita el fortalecimiento de las finanzas territoriales y la reducción del contrabando. | DIAN | Alto | Alto | X | |
| | DANE | Alto | Alto | X | |
| | PONAL | Medio | Alto | X | |
| | POLFA | Alto | Alto | X | |
| | INVIMA | Alto | Alto | X | |
| | UIAF | Alto | Alto | X | |
| | FISCALIA | Medio | Alto | X | |
| | SECRETARIA DE TRANSPARENCIA | Medio | Alto | X | |
| | SISTEMAS Y COMPUTADORES | Bajo | Alto | | X |
| | THOMAS GREG | Alto | Medio | X | |
| Apoyar el desarrollo de los planes y/o proyectos que requieran ejecutar los Departamentos. | UNIVERSIDADES | Medio | Alto | X | |
| | MINISTERIOS | Medio | Alto | X | |
| | ENTIDADES DE ORDEN NACIONAL | Medio | Alto | X | |
| Acompañar en la gestión y trámites de leyes o reformas que sean de interés de los Departamentos. | DPTOS | Alto | Alto | X | |
| | CONGRESO | Alto | Alto | X | X |

Fuente: Elaboración Propia

5.4 Matriz DOFA

Con el objetivo de hacer un diagnóstico estratégico del estado actual de la FDN, a nivel interno y externo, se llevaron a cabo talleres con cada una de las dependencias en donde éstas determinaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) de la entidad. Consolidando los factores y fuerzas del entorno que van a permitir el desarrollo de cada una de las estrategias y funciones de las dependencias. (Ver Tabla 3)

Así, la matriz DOFA de la FND, indica el estado actual en el que se encuentra la organización, considerando los factores internos y externos, estableciendo las diferentes acciones y/o estrategias que deberán desarrollarse para alcanzar el estado ideal u óptimo de la organización.

Dentro del proceso de análisis, inicialmente se desarrolló la matriz DOFA por áreas, en donde se determinó de manera cuantitativa una puntuación para el análisis tanto interno como externo, definiendo y priorizando estrategias por cada área.

(Ver Anexo 6. Formato Matriz DOFA por Áreas)

Finalmente, se consolidó el total de matrices dando como resultado la matriz DOFA organizacional bajo las cuales se identificaron los ejes estratégicos.

Tabla 3. Matriz Análisis DOFA Organizacional de la FND

| FACTORES INTERNOS DE LA ENTIDAD | FACTORES EXTERNOS A LA ENTIDAD |
|---|--|
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| Carencia de una estructura documental que permita la estandarización de procesos y procedimientos, la sistematización, el seguimiento y control interno dentro de la FND. | Cambios externos (Administrativos, normativos, legales u otros) que dificultan la continuidad de los planes y estrategias de la FND. |
| Deficiencia e inexistencia de sistemas, herramientas tecnológicas y seguridad informática, que faciliten las actividades propias de la entidad. | Incertidumbre en la obtención de recursos, para el funcionamiento y ejecución de los planes institucionales. |
| Inexistencia de canales adecuados de comunicación internos y externos que permitan el eficiente funcionamiento misional de la FND. | Medidas que desarrolle el Gobierno Nacional que afecten la autonomía y la descentralización territorial, generando debilidad institucional en los Departamentos. |
| Falta de capacitación específica para el fortalecimiento de las competencias de los equipos de trabajo de la FND con el fin de fortalecer los procesos. | Desconocimiento de la naturaleza Jurídica de la FND en algunos sectores externos. |
| Alta rotación de personal al interior de la entidad que genera inconvenientes para el cumplimiento de los objetivos. | Percepción de corrupción y desconfianza por parte de la ciudadanía frente a la labor realizada por los mandatarios regionales. |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| La FND está posicionada como una entidad seria, visible y con alto grado de credibilidad, sirviendo de apoyo y crecimiento a los Departamentos. | Posibilidad de alianzas interinstitucionales para favorecer los propósitos misionales de la organización. |
| Equipo de trabajo interdisciplinario, con buen perfil profesional, gran experiencia y altamente comprometido. | Necesidad e interés creciente de los entes territoriales para el apoyo, asesoría y/o acompañamiento en diversos temas de región. |
| Elevado nivel de relacionamiento de la FND con niveles directivos del gobierno nacional, sector privado y entidades de cooperación internacional. | Interacción y comunicación continua con los Departamentos, los sectores públicos, privados y/o diferentes grupos de interés. |
| Disponibilidad presupuestal por parte de la FND, para el desarrollo de las actividades. | Posibilidades para el diseño y desarrollo de proyectos de cooperación de acuerdo a las necesidades de los Departamentos. |
| | Aprovechamiento del buen clima con el ejecutivo y el legislativo para el posicionamiento de las problemáticas departamentales. |

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al análisis interno (Matriz EFI) y la cuantificación de la misma, la organización obtuvo un resultado ponderado de **2.66**, por lo cual se considera que la entidad está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

Por otra parte, el análisis de factores externos (Matriz EFE) arrojó un resultado de **2.60**, por lo cual se considera que la organización está en condiciones de afrontar el ambiente externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

En virtud de esto, se establecieron las estrategias a ejecutar por la organización para el cumplimiento de la filosofía corporativa y las metas que se establezcan.

(Ver Anexo 7. Formato Matriz DOFA organizacional)

6. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2017-2021

6.1 Misión, Visión y Valores Corporativos

La Visión, Misión y Valores Corporativos de la FND, aprobados en Consejo Directivo del día 31 de mayo del 2017, se muestran a continuación:

Misión FND

“Somos la entidad que integra y articula los Departamentos con el Estado, el sector privado y organismos internacionales, potencializando su participación y contribución al desarrollo de la Nación”

Tras las consultas y análisis realizados, se confirma ampliamente la voluntad de la organización en la ratificación de la MISIÓN fundamental de la Federación como: **Representación y defensa de las Gobernaciones**. Además de elementos importantes como: **Articulación con el Estado, sector privado y organismos internacionales**.

Visión FND

“En el 2021 seremos la principal entidad de impulso al desarrollo territorial, de culto al pensamiento regional y descentralizador, articulando acciones y propósitos con la academia, el sector privado y organismos nacionales e internacionales”

En relación a la VISIÓN, existe un amplio consenso en torno al propósito de la **FND de articular e impulsar el desarrollo de los territorios**, además aparecen otros elementos que se consideran deseables como el **pensamiento regional y descentralizador de la FND**.

Los VALORES expresan claramente nuestros principios, los que han venido configurando nuestro acervo y nuestra historia, y los que deben ser la referencia y guía en todas nuestras actuaciones y actividades.

Nuestros principales valores son:

- **INTEGRIDAD Y CONFIANZA CORPORATIVA:** Nuestras acciones se desarrollan con base en principios éticos organizacionales, generando un clima de respeto y confiabilidad.
- **LIDERAZGO:** Nuestro trabajo se orienta al posicionamiento, visibilidad, credibilidad y reconocimiento de la organización en los territorios.
- **COLABORACIÓN INSTITUCIONAL:** Direccionamos el trabajo colectivo con las diferentes instituciones para satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros agremiados.

- **INTEGRACIÓN:** Cohesión, colaboración, búsqueda de una dirección común, identificación con la entidad y la generación de sinergias para el logro de los objetivos organizacionales.
- **TRANSPARENCIA:** Transmitimos a nuestros agremiados la información de la gestión en forma veraz y oportuna con criterios claros de actuación.
- **CALIDAD:** Trabajamos para que nuestra actividad aporte valor a nuestros clientes internos y externos, respondiendo a sus requerimientos.
- **HONESTIDAD:** Actuamos con rectitud bajo el principio de verdad, en el correcto proceder y cumplimiento de los compromisos y obligaciones adquiridos.
- **NUESTRO CAPITAL, NUESTRO TALENTO HUMANO:** El compromiso de nuestro personal asegura el cumplimiento de nuestras metas y objetivos.

6.2 Ejes Estratégicos

Los Ejes Estratégicos son el reflejo de las ideas esenciales de la Misión y Visión de la FND y, su formulación ha de permitir marcar posteriormente objetivos escalables, adaptables y evaluables.

Con estas premisas y sobre la base de la información que ha emergido en el proceso de elaboración del Plan Estratégico se proponen cuatro ejes que responden directamente a las oportunidades de mejora identificadas y que deberán convertirse en el conjunto de acciones que ejecute la entidad.

En este sentido, y como resultado del cruce de los diferentes factores de la matriz DOFA organizacional, se identificaron las estrategias apropiadas para enfrentar los retos y desafíos institucionales que aseguren la satisfacción de las necesidades y expectativas de los agremiados y el mejoramiento continuo de la entidad.

Gráfico 2. Líneas Estratégicas



(Ver Anexo 8. Despliegue estratégico - objetivos operativos)

6.3 Mapa Estratégico, Indicadores y Metas.

6.3.1. Mapa Estratégico

El Mapa Estratégico de la Federación Nacional de Departamentos, presenta la relación causa – efecto entre los Objetivos Estratégicos formulados y las estrategias genéricas particulares de cada área como Vectores

Estratégicos. La formulación del Mapa Estratégico describe de manera gráfica la manera en que la entidad genera valor de manera sostenible. (Ver Gráfico 3)

Gráfico 3. Mapa Estratégico



6.3.2. Indicadores y Metas

Los Indicadores de desempeño y sus respectivas metas correspondientes a los Objetivos Operativos/Específicos del Plan Estratégico 2017 - 2021 de la Federación Nacional de Departamentos se muestran a continuación:

7 APROBACIÓN PLAN ESTRATÉGICO

Plan estratégico presentado por el Director Ejecutivo la durante la sesión de consejo Directivo presidido por la Vicepresidenta del Consejo Directivo Dra. Sorrel Aroca Rodríguez el día 31 de mayo de 2017 realizado en la sede de la Federación Nacional de Departamentos.

Presentado por:

Plinio Olano Becerra
Director Ejecutivo FND

Aprobado por:


Sorrel Aroca Rodríguez
Vicepresidenta

Paola Meneses Mosquera
Secretaria

Bogotá 31 de Mayo de 2017

ANEXOS

ANEXO 1. FORMATO REVISIÓN NORMATIVIDAD INTERNA Y EXTERNA DE LA FND.

|  | FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | Código: |
|---|---|---|--|
| | | | Versión: |
| | REVISIÓN NORMATIVIDAD INTERNA Y EXTERNA | | Fecha: |
| | | | Página: |
| DOCUMENTO | OBJETO | PROCESO AL QUE APLICA | OBSERVACIONES |
| Estatutos | Máxima norma rectora interna de la entidad. | Tienen implicación transversal a todos los procesos | Se encuentra en proceso una revisión y actualización estatutaria. |
| Manual de Contratación | Norma de referencia para todos los procesos contractuales excepto los relacionados con el Acuerdo Philips Morris y Fondo Cuenta donde aplica la formalidad plena de la ley 80. | Procesos de Gestión Humana y Secretaría General | |
| Manual de Presupuesto | Norma para la definición y formulación del presupuesto de la entidad. | Proceso de tesorería y presupuesto | El existente es solo un borrador, no se ha publicado formalmente. |
| Reglamento interno de trabajo | Reglamento que establece las normas reguladoras de las relaciones internas de la empresa con el trabajador. | Proceso de Gestión Humana | |
| Manual de convivencia | El Manual de Convivencia contiene los derechos y deberes del personal de la entidad, fija las normas mínimas para una sana convivencia y establece procedimientos para el manejo de las situaciones o conflictos y sus respectivas consecuencias. | Proceso de Gestión Humana | |
| Reglamento de higiene y seguridad industrial | Norma que define la prevención y minimización de impacto de riesgos aplicables a las actividades desarrolladas por el personal de la entidad. | Proceso de Gestión Humana | Adaptado al nuevo SGSST que aún no se ha publicado formalmente pero que ya se encuentra formulado. |
| Decisiones de asamblea y consejo | Se convierten en normas temporales o permanentes y en actividades puntuales. | Tienen implicación transversal a todos los procesos | |


| | | | |
|--|--|---|--|
| Directrices, resoluciones y circulares. | Se convierten en normas temporales o permanentes y en actividades puntuales. | Tienen implicación transversal a todos los procesos | |
| Constitución Política Art. 95 | Asociación entre entidades públicas. | Federación Nacional de Departamentos | El funcionamiento de la FND se basa en este artículo. Debe basarse en estatutos. |
| Derechos de Autor y propiedad intelectual | Protección de la propiedad intelectual (Industrial y Derechos de autor). | Fortalecimiento, Gobierno "proyectos" (Derechos de autor) | Se requiere inscripción en el Registro Único de derechos de Autor. La violación incurrirá en prisión. |
| Ley 1755 de 2015. Regulación derecho Fundamental de petición. | Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, por interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma. | Federación Nacional de Departamentos | Hay obligación para dar respuesta, 15 días para resolver la petición o presentar observación para ampliar plazo. Se presentan verbal o escrita. |
| Ley 1581 de 2012 Protección de datos personales | Consagra el derecho de la persona de conocer, actualizar y rectificar los datos personales que existan de ella en bancos de datos o archivos de entidades públicas o privadas. | Federación Nacional de Departamentos | Obliga a la revisión del uso de los datos contenidos en los sistemas de información. |
| Ley 222 de 1995 Modificación al código de comercio, nuevo régimen proceso contractual. | Modificación el libro II del código de comercio, se expide un nuevo régimen de procesos contractuales. | Federación Nacional de Departamentos | Se incorporaron instituciones relevantes para el funcionamiento de las sociedades, tales como la escisión, el derecho de retiro, los grupos empresariales y los acuerdos de sindicación de acciones. |
| Código sustantivo del trabajo | Regulación de relación entre trabajadores y empleadores. | Federación Nacional de Departamentos | Defensa de los derechos de los trabajadores, relación laboral, Salud Ocupacional. |
| Estatuto Tributario | Norma fiscalización de impuestos del país. | Subdirección Administrativa y Financiera, Phillips Morris | Bases retención, IVA, declaraciones tributarias, Impuesto al Consumo. |

| | | | |
|-------------------------------|---|---|---|
| Código Civil | Regular las relaciones civiles de las personas físicas y jurídicas, privadas o públicas, en este último caso siempre que actúen como particulares | Federación Nacional de Departamentos | La ley es obligatoria tanto a los nacionales como a los extranjeros residentes en Colombia. Aplica a toda la FND y sus integrantes. |
| Código Comercio | Normas que regulan las relaciones mercantiles entre personas o empresas de un mismo territorio. | Federación Nacional de Departamentos | En situaciones comerciales que no puedan regularse conforme a este código, se aplicarán la regulación de la legislación civil sin importar la naturaleza de la entidad. |
| Normas NIIF | Las NIIF están centrados en generar información financiera de calidad para sus principales usuarios; accionistas, inversionistas, proveedores, clientes y público en general. | Subdirección Administrativa y Financiera, Phillips Morris | Transparencia de la información para el inversor y la comparabilidad de la información financiera. FND para la contaduría general rige como entidad pública. |
| Ley 22 de 1987 | Se asigna la Gobernador del Departamento de Cundinamarca y al Alcalde Mayor para reconocer y cancelar personería jurídica a las asociaciones, corporaciones, fundaciones e instituciones de utilidad común. | Entidad en General - Personería Jurídica | |
| Decreto Nacional 1318 de 1988 | Faculta a los Gobernadores de los Departamentos y al Alcalde Mayor del Distrito Especial de Bogotá, para ejercer la función de Inspección y Vigilancia sobre las Instituciones de Utilidad Común. | Entidad en General - Inspección y Vigilancia | |
| Decreto Nacional 1093 de 1989 | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1318 de 1988 Para efectos de la Inspección y Vigilancia, el representante legal de la Institución presentará a estudio y consideración de los gobernadores de los departamentos y del Alcalde Mayor del Distrito Especial de Bogotá, según el caso, los estatutos de la entidad, los proyectos de presupuesto y los balances de cada ejercicio, con arreglo a las normas vigentes sobre la materia. | Entidad en General - Inspección y Vigilancia | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Decreto Distrital 059 de 1991 | Por el cual se dictan normas sobre trámites y actuaciones relacionados con la personería jurídica de entidades sin ánimo de lucro y con el cumplimiento de las funciones de inspección y vigilancia sobre instituciones de utilidad común. | Entidad en General - Personería Jurídica | |
| Decreto Ley 2150 de 1995 | Reconocimiento de Personerías Jurídicas y sus excepciones. Capítulo II de la norma. | Entidad en General - Personería Jurídica | Las entidades a que se refiere este capítulo, formarán una persona distinta de sus miembros o fundadores individualmente considerados, a partir de su registro ante la Cámara de Comercio con jurisdicción en el domicilio principal de la persona jurídica que se constituye. |
| Decreto Nacional 427 de 1996 | Reglamenta el Capítulo II del Decreto Ley 2150 de 1995. | | |
| Decreto Distrital 085 de 2011 | Se adicionó una función a la Subdirección Distrital de Inspección, Vigilancia y Control de Personas Jurídicas sin Ánimo de Lucro de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, relacionada con las asociaciones de pensionados. | No aplica | |
| Ley 1150 de 2007 | "Por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y la transparencia en la ley 80 de 1993 y se dictan otras disposiciones generales sobre la contratación con recursos públicos". | Todos aquellos que impliquen la contratación con recursos públicos manejados por la FND. FONDO CUENTA, PHILLIPS MORRIS. | Rige a Licitaciones públicas, Contratación directa, Contratación de organismos internacionales. |
| Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción | "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." | En general, son medidas para la lucha contra la corrupción que aplica a los procesos que manejen o estén relacionados con el manejo de recursos públicos. | Ninguna |

| | | | |
|--|--|---|---------|
| Decreto 1082 de 2015 – Estatuto de Contratación Pública | "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional". | Procesos de la organización relacionados con la planeación - ligada al sector público. | Ninguna |
| Ley 80 de 1993 | "La presente Ley tiene por objeto disponer las reglas y principios que rigen los contratos de las entidades estatales". | Aplica a los procesos de contratación que relacionen a entidades estatales. FONDO CUENTA, PHILLIPS MORRIS | Ninguna |
| Ley 223 de 1995 y sus decretos reglamentarios y resoluciones | "Por la cual se expiden normas sobre Racionalización Tributaria y se dictan otras disposiciones." | Aplica a los procesos relacionados con recaudación impuestos de licores, cigarrillos y cervezas y la normatividad tributaria que lo rige. | Ninguna |
| Ley 42 de 1993 – Control Fiscal | "La presente Ley comprende el conjunto de preceptos que regulan los principios, sistemas y procedimientos de control fiscal financiero; de los organismos que lo ejercen en los niveles nacional, departamental y municipal y de los procedimientos jurídicos aplicables." | Aplica a todo los procesos que requieran control fiscal financiero- Fondo Cuenta | Ninguna |
| Ley 610 de 2000 – Control Fiscal | "por la cual se establece el trámite de los procesos de responsabilidad fiscal de competencia de las contralorías". | Procesos que implican la vigilancia y control de las contralorías. (Fondo Cuenta, Contabilidad, Tesorería) | Ninguna |
| Ley 734 de 2002 | "por la cual se expide el Código Disciplinario Unico". | En lo que atañe al ejercicio de la función pública relativa al Fondo Cuenta | Ninguna |
| 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". | En lo que corresponde en virtud de la administración del Fondo Cuenta | Ninguna |
| Ley 489 de 1998 (Artículo 95) | "Por medio de la cual se regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la función pública". | Subdirección Administrativa y Financiera | Ninguna |

ANEXO 2. FORMATO FICHA DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE LA FND

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------|---|----------------------------|---------|----------|---|
|  | FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | | | | | Código: | |
| | | | | | | | Versión: | |
| | FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL | | | | | | Fecha: | |
| | ÁREA | Comunicaciones | FECHA | | LIDER: Javier Ayala | Página: | | |
| | | | | | | | | |
| DESCRIPCIÓN ÁREA | | El área de Comunicaciones se encarga de dirigir y proyectar todo el proceso de información de las actividades de la dirección ejecutiva y del Consejo Directivo de la Entidad. | | | | | | |
| | | PONDERACIÓN | | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | 2 | | | | 2 | Se tiene definida algunas acciones bajo la ejecución de diferentes tareas con alcance solo a dos áreas de la organización. No se tiene una estructura de funcionamiento clara que permita reconocer las áreas como un componente estratégico dentro de la organización. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | | 3 | | | 3 | Dentro del organigrama organizacional, no se evidencia claridad sobre su posición por coyunturas o cambios que se han dado. Así mismo, no se tiene una estructura orgánica dentro del área definida |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | 2 | | | | 2 | Aunque es un área transversal en la Organización por tratarse de una área estratégica se evidencia interacción con solo dos áreas (Dirección Ejecutiva y programa anticontrabando). |
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | 2 | | | | 2 | De acuerdo al funcionamiento y como área estratégica no se tienen identificados las necesidades y expectativas de toda la organización y con los cuales debe interactuar. Solo atiende las necesidades específicas de algunas áreas. |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|---|--|
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | 2 | | | | 2 | Aunque se conocen los procedimientos de las actividades que deben realizar, no se tienen documentados dichos procedimientos ni puestos en marcha. |
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | | | 3 | | | 3 | Se tienen identificados los productos finales pero no se conoce su impacto dentro de la organización y/o grupos de interés. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | 2 | | | | 2 | No tienen identificados a todos los grupos de interés, por tal razón no los impacta en su totalidad. |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | | 2 | | | | 2 | No existe documentación que soporte las actividades desarrolladas en el área (Adjunto lista de chequeo |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | 2 | | | | 2 | No existe dentro del área componentes estratégicos alienados a la filosofía corporativa que actualmente existe dentro de la organización. No se evidencia la utilización de un plan de acción para el desarrollo de sus actividades. |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | 1 | | | | | 1 | No se tiene estructurado un presupuesto que soporte los requerimientos financieros del área. |

TOTAL

21

CONCLUSION

Puntuación

2,1

Comunicaciones es un área donde no se ha perfeccionado acciones de planeación que convendrían establecer, aunque se tienen acciones de trabajo definidas no se ha establecido un plan de acción, no hay procesos establecidos ni documentados. Adicionalmente no existe interrelación con el total de áreas de la Organización, siendo un factor importante la falta de ubicación definida dentro del organigrama general de la federación. Adicionalmente se deben estructurar procesos, procedimientos, estos se deben documentar y establecer como medida para cumplimiento de los objetivos. Se debe dar a conocer los productos finales e interrelacionarlos con las demás áreas. El alcance definido para el área es muy limitado, siendo este un proceso estratégico debería ser para todas las áreas de la organización.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:

Versión:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fecha:

ÁREA Phillips Morris **FECHA** **LIDER:** Diego Caicedo **Página:**

DESCRIPCIÓN ÁREA

Es un acuerdo de Inversión y Cooperación, con el fin de patrocinar programas para mejorar la calidad de la semilla del tabaco y técnicas de cultivo, garantizar un mercado por cantidades sustanciales de tabaco cultivado localmente, crear y operar un laboratorio de tabaco, patrocinar foros internacionales que promuevan la inversión y la creación de empleo, y proporcionar fondos por contrapartida para programas de sustitución de cultivos, promoviendo el cultivo del tabaco.

| | | PONDERACIÓN | | | | | | |
|---|---|-------------|---|---|---|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | | 4 | | 4 | El convenio tiene unos programas de ejecución establecidos, siendo el programa anticontrabando el de mayor relevancia, el cual tiene unas líneas estratégicas definidas, se detecta que una de estas líneas, es desarrollada por otra área donde no hay una retroalimentación adecuada. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | 2 | | | | 2 | No se tiene una estructura de cargos definida dentro del acuerdo, lo cual no nos permita visualizar si es adecuada o no para la ejecución de las actividades. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | | | 4 | | 4 | Se conocen pero no existe una comunicación asertiva con todas las áreas que se interrelaciona. |
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | | 3 | | | 3 | Se conocen, pero no están documentados y no se establecen mecanismos que permitan conocerlo de manera inmediata. |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | | 3 | | | 3 | No se evidencia que existan procesos y/o procedimientos documentados, existen algunos formatos para la ejecución de las actividades. |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|---|---|--|
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | | | 3 | | 3 | Se encuentra establecido en el acuerdo sin embargo no hay herramienta que permita medir el impacto de todos los programas de ejecución. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | | | 4 | 4 | Aunque se dan las relaciones con los grupos de interés no se encuentra documentado el acercamiento, resultados o avances de cómo se desarrollan estas relaciones. |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | | | 3 | | 3 | Si existe pero no de la totalidad de las actividades que se desarrollan en el acuerdo y no se encuentran estandarizados. |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | | | 4 | 4 | Se definen algunos objetivos en las actividades que desarrolla sin embargo estos no se encuentran identificada claramente la relación con la filosofía de la organización (misión, visión, objetivos). |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | | | | 4 | 4 | Se desarrolla el plan de inversión conforme a los recursos destinados por el acuerdo sin embargo el costo de las actividades no tiene una metodología de cálculo adecuada. |

| | |
|-------------------|-----|
| Total | 34 |
| Puntuación | 3,4 |

CONCLUSIÓN

Comunicaciones es un área donde no se ha perfeccionado acciones de planeación que convendrían establecer, aunque se tienen acciones de trabajo definidas no se ha establecido un plan de acción, no hay procesos establecidos ni documentados. Adicionalmente no existe interrelación con el total de áreas de la Organización, siendo un factor importante la falta de ubicación definida dentro del organigrama general de la federación. Adicionalmente se deben estructurar procesos, procedimientos, estos se deben documentar y establecer como medida para cumplimiento de los objetivos. Se debe dar a conocer los productos finales e interrelacionarlos con las demás áreas. El alcance definido para el área es muy limitado, siendo este un proceso estratégico debería ser para todas las áreas de la organización.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:

Versión:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fecha:

ÁREA

Sec. General

FECHA

LIDER: Paola Meneses

Página:

DESCRIPCIÓN ÁREA

Área encargada del cabal funcionamiento de los órganos de administración de la entidad, así como del apoyo conceptual y jurídico a gobernadores. Así mismo, se encarga del acompañamiento a los trámites contractuales y administrativos de la entidad. Hace las veces de área jurídica

| | | PONDERACIÓN | | | | | | |
|---|---|-------------|---|---|---|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | 3 | | | 3 | La Secretaría General tiene sus procesos y actividades definidas aunque no se evidencia una documentación de esto, adicionalmente, áreas o procesos como Convenios, no tienen organizada la forma en que se relacionan con otras áreas para la ejecución de las actividades, por lo cual se han evidenciado reprocesos y demoras. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | | 3 | | | 3 | Si tiene su estructura organiza definida es la adecuada de acuerdo a las actividades descritas y funciones de cada cargo. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | | | 4 | | 4 | Se tiene total claridad de las áreas y/o grupos de interés con las que se interactúa y tiene cuadros de seguimiento a las diferentes interacciones, sin embargo falencias en la forma de interrelación para el adecuado desarrollo de los procesos definidos para el área. |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|---|---|---|
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | | 3 | | | 3 | No se evidencia documentación sobre las necesidades y expectativas de usuarios, clientes y o grupos de interés, además el grado de satisfacción no se mide |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | | 3 | | | 3 | Se conocen los procesos y/o procedimientos pero solo dos se encuentran documentados dos procedimientos mediante flujogramas. |
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | | | | 4 | | 4 | Se conocen los productos finales, sin embargo no existe una adecuada comunicación y/o coordinación con las diferentes áreas dentro de procesos intermedios para el desarrollo de esos productos finales. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | | | | 5 | 5 | Se tiene total claridad sobre los clientes internos y externos |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | | | 3 | | | 3 | Existen algunos documentos pero sin codificación formal ni control de cambios, sin embargo, se evidencian los documentos necesarios para el desarrollo y seguimiento a procesos. Estos no se encuentran alineados a ninguna metodología documental. |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | | | 4 | | 4 | Existe un plan de acción, se encuentra alineados a objetivos del área, cronograma. Sin embargo, existen deficiencias en la construcción de indicadores asociados a las actividades descritas en el Plan Operativo. |

| | | | | | | | | |
|----|---------------------------------|--|--|---|--|--|---|--|
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | | | 3 | | | 3 | Existe un Plan de Compras ajustado a un formato estándar que designa la Subdirección Administrativa y Financiera. En este plan de compras de evidencia falencias de acuerdo a la desagregación de ítems de gastos especificados. |
|----|---------------------------------|--|--|---|--|--|---|--|

| | |
|--------------|----|
| Total | 35 |
|--------------|----|

| | | |
|-------------------|-------------------|-----|
| CONCLUSIÓN | Puntuación | 3,5 |
|-------------------|-------------------|-----|

Se evidencia un nivel medio-alto de organización, con plan de acción, seguimientos a tareas documentados, flujo-gramas de procedimientos, asignación concreta de tareas al talento humano etc. Sin embargo, hace falta definición concreta de procesos, mejor interacción con las otras áreas internas de la entidad y un esquema de comunicación efectiva con los clientes internos y externos así como un presupuesto anual formal.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:

Versión:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fecha:

ÁREA Gestión Humana

FECHA

Lider: Olga L. Agudelo

Página:

DESCRIPCIÓN ÁREA

Es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas dentro de una empresa, partiendo del reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación del desempeño, las recompensas, la salud ocupacional y el bienestar general de los trabajadores de la Federación Nacional de Departamentos.

| | | PONDERACIÓN | | | | | | |
|---|---|-------------|---|---|---|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | | | 5 | 5 | Se tienen definidos los procesos y programas de Gestión Humana bajo los cuales se desarrollan las actividades, sin embargo estos procesos no se implementan. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | | | | 5 | 5 | Se tiene una estructura orgánica definida, de acuerdo a la estructura organizacional general que se tiene y una estructura de cargos y roles definidos para el desarrollo de actividades. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | | | 4 | | 4 | Se evidencia la transversalidad e interacción de la Subdirección de Gestión Humana con los diferentes procesos y/ áreas de la organización. |

| | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|---|--|---|--|
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | | 3 | | | 3 | Aunque se tienen identificadas las necesidades y/o expectativas estas no se encuentran documentadas, no se utilizan herramientas adecuadas para la plena identificación. Existe procedimiento definido para medir el grado de satisfacción, pero aún no se ha aplicado por condiciones externas al área. |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | | | 4 | | 4 | La subdirección de Gestión Humana tiene todos sus procesos y procedimientos documentados de acuerdo al SGC ISO 9001:2015. Sin embargo no se implementan. Así mismo, en los procesos o procedimientos intermedios donde interviene el área de Gestión Humana no se tiene claridad sobre el alcance de intervención o responsabilidades asignadas a ellos. |
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | | | | 4 | | 4 | Se tiene conocimiento de algunos de los entregables finales como resultado de las actividades desarrolladas, sin embargo el impacto generado a la organización se desconoce debido a la inexistencia de un sistema o herramienta de medición. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | | 3 | | | 3 | Se tiene identificado pero no se encuentran documentados y se desconoce la interacción con cada uno de ellos. |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | | | | 4 | | 4 | Ver Anexo lista de chequeo Procesos y Procedimientos documentados. Existencia de Guías, Manuales, Instructivos, entre otros |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|---|---|
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | | 3 | | 3 | Se tiene un Plan de trabajo de acuerdo a los procesos definidos, sin embargo estos no se encuentran alienados a los objetivos organizacionales y/o filosofía corporativa de la organización. Adicionalmente no se cuenta con indicadores que permitan medir la eficiencia, eficacia y cumplimiento de las actividades que se describen en el Plan de Trabajo. |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | | | | 4 | 4 | Se cuenta con un presupuesto, sin embargo, el método de estimación del costo de los ítems del presupuesto. |

| | |
|-------------------|-----|
| Total | 39 |
| Puntuación | 3,9 |

CONCLUSIÓN

La subdirección de Gestión Humana se encuentra en un nivel medio, en donde las actividades desarrolladas por el área no se desprenden del direccionamiento estratégico definido por la organización. Así mismo, a pesar de documentar diferentes iniciativas estas no se ponen en marcha, Se evidencia transversalidad con las diferentes áreas aunque faltaría comunicación efectiva.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:

Versión:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fecha:

ÁREA

Gobierno

FECHA

Lider: Jaime Iguarán

Página:

DESCRIPCIÓN ÁREA

Asuntos de Gobierno y Legislativo es la dependencia que monitorea permanentemente el diseño, expedición y concertación de políticas públicas, soportando las estrategias de articulación Nación-Territorio que diseñan las entidades del Gobierno Nacional para su implementación, además de ejercer la función operativa de comunicación permanente de la Federación con los Departamentos.

| N° | DESCRIPCIÓN | PONDERACIÓN | | | | | | DESCRIPCIÓN DEL ESTADO |
|----|---|-------------|---|---|---|---|-------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | 3 | | | 3 | No se tiene una estructura clara y definida bajo las cuales se desarrollan las actividades del área, sin embargo se tienen identificados unas líneas de intervención o áreas de trabajo que no describen un alcance claro o un esquema de priorización de esos temas que se trabajan. Algunas de esas líneas de intervención tienen una temporalidad a corto plazo que en tiempo pierde vigencia de intervención. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | 1 | | | | | 1 | Aunque se cuenta con un equipo de profesionales, no se tiene una estructura orgánica o de cargos definida donde sea visible para los diferentes áreas o procesos y responsabilidades de los que desarrollan las actividades. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | | 3 | | | 3 | No se tiene total interacción y comunicación efectiva con las diferentes áreas de la organización. |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|---|--|--|--|-------------------|--|
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | 2 | | | | 2 | No se cuenta con evidencia o documentación donde se describan las necesidades y/o expectativas de los usuarios o grupos de interés, tampoco se mide grado de satisfacción. |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | 1 | | | | | 1 | No existe documentación de los diferentes procesos que se desarrollan. |
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | 1 | | | | | 1 | El área no tiene conocimiento sobre los productos o entregables finales que se desprenden como resultado de las diferentes actividades que se desarrollan. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | 2 | | | | 2 | No se evidencia que se tenga identificación de sus clientes o grupos de interés. No se encuentran documentados dentro del área o en la descripción de las actividades que ejecuta. |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | 1 | | | | | 1 | No se encuentran documentados mediante procesos y procedimientos las actividades que se desarrollan. (Ver Adjunto lista de chequeo) |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | 2 | | | | 2 | Existe un plan de actividades pero carece de componentes estratégicos organizacionales. No existe medición del cumplimiento de las actividades, tampoco se describe la duración (Fecha inicio-fin) ni las metas asociadas a dicha actividades. |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | 1 | | | | | 1 | No se evidencia la existencia de un pan de Inversión que tenga un cálculo de estimación adecuado. |
| | | | | | | | Total | 17 |
| | | | | | | | Puntuación | 1,7 |

CONCLUSIÓN

El nivel de diagnóstico es bajo, se evidencia una composición del área no alienada al direccionamiento estratégico. El alcance y líneas de acción establecidas no se encuentran fundamentadas bajo un análisis de necesidades de los grupos de interés. Las acciones ejecutadas no se tienen documentadas.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:

Versión:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

Fecha:

ÁREA

Fortalec. Ter.

FECHA

LIDER: Ana Aristizabal

Página:

DESCRIPCIÓN ÁREA

No se evidencia descripción por parte del área

| | | PONDERACIÓN | | | | | | |
|---|---|-------------|---|---|---|---|-------|--|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | | 4 | | 4 | Se encuentra estructurada en tres coordinaciones que cuentan con unas líneas de estrategia para la ejecución de actividades. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | | | 4 | | 4 | Se tiene conocimiento de las áreas con las que se interactúa, sin embargo no se evidencia, como y cuál es su interrelación. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | | 3 | | | 3 | Se tiene conocimiento de las áreas con las que se interactúa, sin embargo no se evidencia, como y cuál es su interrelación. |
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | | 3 | | | 3 | Se tiene identificada la necesidad de algunos grupos de interés en algunas líneas de intereses particulares, no se evidencia herramienta para la medición del grado de satisfacción en relación a las acciones que se realiza. |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | | 3 | | | 3 | No se evidencia documentación sobre los procesos y/o procedimientos que se desarrollan en la Subdirección. Sin embargo hay entregables de las actividades que realizan. |
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | | | | 4 | | 4 | Se evidencia la existencia de entregables que son el resultado de las actividades que realizan, sin embargo no existe claridad del total de productos finales que se desarrolla. |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|---|--|---|---|
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | | | 4 | | 4 | Se tienen parcialmente identificados los clientes externos e internos para el desarrollo de las actividades propias de la Subdirección |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | | | | 4 | | 4 | Existen entregables relacionados con las acciones y actividades que desarrollan. Sin embargo no existe una estructura documental (proceso, procedimientos, Manuales, otros). Existen algunos formatos para control y seguimiento de las actividades |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | | | | 4 | | 4 | Existe plan de acción con actividades definidas, unas metas asignadas, sin embargo no se evidencia plazos definidos para el desarrollo de algunas actividades |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | | | 3 | | | 3 | Se tiene establecido plan de presupuesto, no se evidencia desagregación de ítems |

Total

36

CONCLUSIÓN

Puntuación

3,6

La Subdirección de Fortalecimiento Territorial se encuentra en buen nivel. Siendo un proceso misional en la organización se destaca que el área estructura sus actividades y desarrolla acciones para su fortalecimiento. Aunque ha desarrollado algunos instrumentos no existe documentación detallada de sus procesos y procedimiento.



FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

Código:
 Versión:
 Fecha:
 Página:

FICHA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

ÁREA Adm. Y Fin. **FECHA** **LIDER:** Anayme Barón

DESCRIPCIÓN ÁREA

No se evidencio una descripción de la Subdirección en la documentación suministrada.

| | | PONDERACIÓN | | | | | | | |
|---|---|-------------|---|---|---|---|-------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | |
| 1 | Cómo se encuentra organizada la subdirección para el desarrollo de las actividades (procesos, líneas estratégicas o de acción, otros) | | | 3 | | | | 3 | Cada líder tiene clara las actividades que realiza dentro de la subdirección, sin embargo no se evidencia una estructura definida, es decir si se encuentra distribuida por áreas o por procesos, se evidencia que el alcance de algunos de estos no está bien definidas o no es el adecuado. |
| 2 | Tiene una estructura orgánica definida? Es la adecuada? | | | 3 | | | | 3 | Si se encuentra una estructura orgánica definida, sin embargo en algunas áreas no es la adecuada. |
| 3 | Se conocen las diferentes áreas de la Organización con los que se interactúa? | | 2 | | | | | 2 | Aunque se conocen las áreas con las que interactúan, se evidencia que existen debilidades en la interacción con estas, teniendo en cuenta que es un procesos de apoyo y transversal a la organización, además se evidencia entre los procesos internos que no hay una comunicación efectiva. |
| 4 | Se conocen las necesidades, expectativas y grado de satisfacción de sus usuarios, beneficiarios, o grupos de interés? | | 2 | | | | | 2 | Se evidencia que las necesidades se conocen por requerimiento que surgen con el día a día, más no porque se detecten o por que exista una herramienta adecuada para reconocerlos. |
| 5 | Existen procesos y/o procedimientos documentados dentro del área | | 2 | | | | | 2 | Hay existencia de algunos procedimientos sin embargo no se encuentran documentados ni estandarizados dentro de la subdirección y no se ha evaluado su pertinencia. |

| | | | | | | | |
|----|--|---|---|--|--|---|--|
| 6 | Se conoce los productos finales o entregables de cada proceso y su impacto dentro de la Organización | 2 | | | | 2 | No se tiene claridad sobre los entregables y no hay evidencia de los mismos, no se miden y no se controlan. |
| 7 | Tiene identificado sus clientes (internos y externos) y/o grupos de interés | | 3 | | | 3 | Se tiene identificados los clientes internos y externos, sin embargo no hay un mecanismo óptimo de interacción e interrelación, que permita satisfacer las necesidades de la subdirección. |
| 8 | Diagnóstico de Documentación (contenidos, actualización o vigencia aplicabilidad interrelación) | 2 | | | | 2 | Cada líder de proceso ha tenido la intención de documentar sus actividades, sin embargo no se encuentran alineadas o definidas dentro de una metodología estándar en la subdirección. |
| 9 | Existencia de Plan de Acción o componentes estratégicos dentro de las actividades que desarrolla. | 2 | | | | 2 | La subdirección como tal no cuenta con un plan de acción que articule todas las actividades que se van a realizar en un tiempo determinado y no cuenta con unos componentes estratégicos que causen impacto dentro de la organización. |
| 10 | Presupuesto o plan de inversión | 2 | | | | 2 | CRÍTICO: Siendo el área responsable, no se evidencia una estructura de presupuesto o plan de inversión. |

| | |
|-------------------|-----|
| Total | 23 |
| Puntuación | 2,3 |

CONCLUSIÓN

La subdirección se encuentra en un nivel crítico. Como área responsable de liderar la planeación de las actividades de la organización y el presupuesto no se realiza y se ha visto reflejado como una de las debilidades de las demás áreas, adicional a esto no se tiene una metodología para el desarrollo de un presupuesto adecuado y no tiene tecnificado el proceso, así mismo, no se evidencia una composición del área alienada al direccionamiento estratégico que actualmente existe, no hay una comunicación efectiva en los procesos internos de la subdirección, el alcance de algunos de los procesos no es el adecuado y las acciones ejecutadas no se tienen documentadas.



FND Federación Nacional de Departamentos

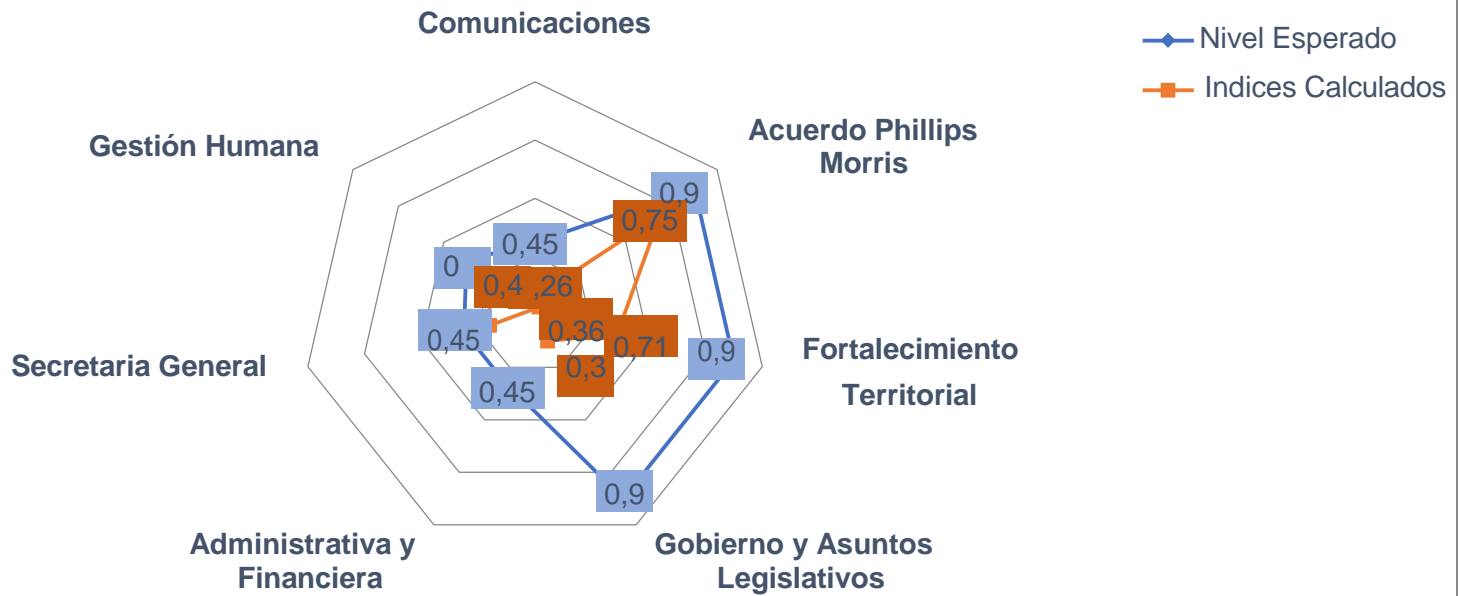
FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

GRÁFICO BECHAS RESPECTO AL NIVEL DE GERENCIA ESTRATÉGICA


DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL FND

90%

Brechas respecto al nivel esperado de Gerencia Estratégica



ANEXO 3. FORMATO DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

|  | FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | Código: |
|---|--|--|--------------|
| | | | Versión: |
| | PLAN ESTRATÉGICO | | Fecha: |
| | | | Página: |
| CONSOLIDADO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS ORGANIZACIONAL | | | |
| COMPONENTE | NECESIDAD | EXPECTATIVA | PRIORIZACIÓN |
| COMPETITIVO | Sistematización y estandarización documental los procesos del área. | Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. | 2 |
| | Sistematización estandarización documental los procesos del área. | Implementación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2015. | 3 |
| | Mayor número de herramientas para la gestión y asistencia técnica a los Gobernadores. | Aumentar el número de herramientas y servicios para la gestión y asistencia técnica de los Gobernadores. | 5 |
| | Procedimientos formalizados. | Cumplimiento de los procedimientos para lograr los objetivos estatutarios y demás fines propuestos. | 4 |
| | Herramientas que permitan la medición y el control del uso adecuado de recursos que ejecutan los departamentos en los convenios. | Contar con una herramienta para la medición y control de los recursos ejecutados por los convenios. | 5 |
| | Implementación de un sistema de control interno. | Para el segundo semestre tener implementado el sistema de control interno. | 4 |
| | Establecer los procesos y procedimientos de la Subdirección. | Para el segundo semestre tener los procesos y procedimientos implementados. | 3 |
| | Optimización de los puestos de trabajo. | Adecuación y mejora de los puestos de trabajo | 1 |
| | Falta de apoyo a la estructuración de proyectos de inversión de las Gobernaciones. | Aumentar la cantidad de fuentes de cooperación técnica y financiación que reciben las Gobernaciones. | 4 |

| | | | |
|-----------------|--|---|------------|
| | Falta un verdadero manual de procesos y procedimientos y que se establezca una estructura margen para el desarrollo de las actividades. | Realizar el manual de procesos y procedimientos del área y el plan operativo. | 3 |
| | TOTAL | | 3,4 |
| SINTESIS | Este componente se sitúa en una prioridad intermedia, donde se evidencia la necesidad de las áreas por establecer procesos documentados y herramientas para el uso apropiado de los recursos | | |

| | | | |
|-----------------------|--|--|------------|
| ORGANIZACIONAL | Estar asignado a un área de la FND, con una estructura organizacional adecuada. | Contar con una estructura organizacional adecuada a las expectativas directivas y ligado a un área | 5 |
| | Falta de competencias organizacionales y valores corporativos dentro de la organización. | Reconocimiento y desarrollo de cada uno de los procesos al interior del área, dependiendo de las líneas estratégicas. | 3 |
| | Reconocimiento dentro y fuera de la entidad acerca de la Subdirección de Coordinación de Regiones. | Aumentar el reconocimiento dentro y fuera de la entidad acerca de la Subdirección de Coordinación de Regiones. | 3 |
| | Falta de competencias organizacionales y valores corporativos dentro de la Entidad. | Desarrollo en la organización. | 3 |
| | Lograr la articulación de las diferentes áreas de la organización. | Trabajar mancomunadamente para un relacionamiento efectivo con las Gobernaciones, el Gobierno Nacional y los organismos internacionales. | 3 |
| | Cumplimiento de compromisos, funciones y decisiones de los órganos de la entidad. | Seguimiento al desarrollo de lo dispuesto por la normatividad aplicable y los diferentes órganos directivos de la entidad. | 5 |
| | TOTAL | | 3,7 |
| SINTESIS | Este componente se ubica en un nivel medio donde manifiesta la necesidad de establecer competencias organizacionales y valores corporativos. | | |


| | | | |
|--------------------|--|--|------------|
| TECNOLÓGICO | Constituir página Web, Noticieros Y Redes Sociales. | Página WEB e información al instante. | 2 |
| | Sistematización para el desarrollo de las actividades del área de gobierno y asuntos legislativos y su interacción con los diferentes entes territoriales. | Implementación de un sistema virtual de seguimiento y acompañamiento legislativo. | 5 |
| | Sistematización de los procesos y/o cumplimiento de tareas y funciones por parte de la Subdirección de Coordinación de Regiones. | Contar con un Sistema de Sistematización de procesos y cumplimiento de metas y tareas por parte de la Subdirección de Coordinación (Metodología Semáforo). | 4 |
| | Sistematización para el desarrollo de las actividades del área de gestión humana y su interacción con los diferentes procesos del área. | Adquisición del software integral | 4 |
| | Adquisición e implementación de herramientas tecnológicas (Software). | En mayo este implementado el software de contabilidad, presupuesto, tesorería, nómina | 5 |
| | Servidor para alojar la información del área. | Facilitar el acceso en línea de las actividades precontractuales, contractuales y pos contractuales. | 2 |
| | Diseñar una herramienta tecnológica que permita identificar y dar a conocer problemáticas departamentales. | Responder oportuna y eficazmente a las necesidades de las Gobernaciones e incidir en la agenda pública nacional. | 4 |
| | Contar con un portal web que permita la recopilación y socialización de Buenas Prácticas Departamentales. | Movilizar el conocimiento adquirido por las Gobernaciones y promover el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas. | 4 |
| | Adquisición de herramientas estadísticas y tecnológicas para el procesamiento de datos que permitan la toma de decisiones. | Contar con las herramientas estadísticas y tecnológicas para el procesamiento de datos, para la toma de decisiones. | 4 |
| | TOTAL | | 3,8 |
| SINTESIS | Se establece como un componente de gran prioridad, donde la sistematización es una necesidad colectiva | | |

| | | | |
|-----------------------|--|--|---|
| TALENTO HUMANO | Requiere periodista y comercializadores para revistas y noticieros. | Contar con medios (revista y publicaciones) que generen estabilidad. | 3 |
| | Contar con personal que tenga experiencia en los temas desarrollados en las líneas estratégicas del área. | Mediación del clima laboral y valoración y estudio de las hojas de vida. | 4 |
| | Capacitaciones a las personas que hacen parte del equipo de la Subdirección de Coordinación de Regiones. | Capacitar en temas específicos al personal perteneciente a la Subdirección de Coordinación de Regiones. | 2 |
| | Medición Clima Laboral y ejecución de actividades relacionadas con esto | Medición clima laboral, sistematización y ejecución de un programa | 2 |
| | Permanencia de contratistas | Evitar rotación y facilitar así la continuidad de las labores asignadas | 3 |
| | Contar con recurso humano competente para atender las líneas estratégicas y proyectos de la Subdirección. | Brindar asesoría especializada a las gobernaciones en temas específicos (sectores de paz y posconflicto, regalías, niñez, salud, educación, infraestructura, tierras y desarrollo rural, medio ambiente y gestión del riesgo) y promover la gestión de conocimiento. | 5 |
| | Diseñar una herramienta tecnológica que permita identificar y dar a conocer problemáticas departamentales. | Responder oportuna y eficazmente a las necesidades de las Gobernaciones e incidir en la agenda pública nacional. | 4 |
| | Contar con un portal web que permita la recopilación y socialización de Buenas Prácticas Departamentales. | Movilizar el conocimiento adquirido por las Gobernaciones y promover el intercambio de experiencias y lecciones aprendidas. | 4 |
| | Falta de competencias en el recurso humano actual y contratar más personal | Desarrollar las competencias del recurso humano existente y contratación de personal para cubrir los cargos pendientes. | 1 |
| | Capacitaciones internas en la SAF | Fortalecimiento de las capacidades del personal existente | 2 |
| TOTAL | | 3,0 | |
| SISTESIS | La identificación de competencias, capacitación y rotación del personal son las necesidades evidenciadas para este componente. | | |


| | | | |
|-------------------|--|---|------------|
| FINANCIERO | Recursos para la realización de reuniones y actividades con el Congreso de la República y del Gobierno Nacional (entre otros); con el fin de defender los intereses de la FND y los Departamentos. | Que los intereses de la FND y de los Departamentos, sean tenidos en cuenta en todas las iniciativas que se desarrollen por el Ejecutivo y el Legislativo. | 4 |
| | Facilidad de transporte interno para asistencia a reuniones específicas y tabla de viáticos estandarizada. | Legalización de acuerdo a los gastos reales, pues en muchos lugares el valor asciende a lo designado. Disponibilidad de transporte o vales para acudir a reuniones específicas de la FDN. | 1 |
| | Recurso para la sistematización de las actividades de recursos humano y el desarrollo de programas SGSST. | Priorización de recursos | 1 |
| | Asignación de recursos adquisición de herramientas para comunicaciones. | Contar con un área fortalecida económicamente para las actividades. | 4 |
| | Recursos para la realización de mesas de trabajo con Gobernaciones, destinadas a abordar temas que les afectan. | Asistir de manera efectiva a las Gobernaciones y facilitar su articulación con el Gobierno Nacional, el Congreso de la República y otras ramas del poder, para el logro de metas comunes. | 5 |
| | Recursos para la realización de mesas de trabajo con diversas entidades del nivel central, destinadas al desarrollo de alianzas estratégicas y convenios interinstitucionales. | Desarrollo de alianzas estratégicas y convenios interinstitucionales. | 4 |
| | Realizar un plan de inversión adecuado | Contar con un plan de inversión adecuado para el desarrollo de las líneas estratégicas del acuerdo, que permita el seguimiento y control. | 2 |
| | TOTAL | | 3,0 |
| SINTESIS | Se evidencian necesidades particulares de cada área, relacionadas a las actividades que se desarrollan. | | |

ANEXO 4. FORMATO MATRIZ PESTEL DE LA FND

FEDERACION NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

|  | FEDERACION NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | | | | | | Codigo: | | | |
|--|---|-------------------|--|---------------------------|----------------|----------------------|-------------|-------------|-----------------|--------------------------|---|
| | ANÁLISIS PESTEL | | LA FEDERACION NACIONAL DE DEPARTAMENTOS, en cuanto a que ha sido constituida por los representantes legales de las Entidades Públicas debidamente autorizados y recibe y maneja fondos públicos, es una Entidad Pública de 2º grado, tiene personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, no ejercen funciones públicas y en el desarrollo de las que le competen de acuerdo a estos Estatutos, se regirá en sus actos y contratos | | | | | | | Versión | |
| | Naturaleza Jurídica: | | | | | | | | | Fecha: | |
| | | | | | | | | | Página | | |
| FACTORES | Notas | Impacto Potencial | Marco temporal | Implicancia e importancia | | | Oportunidad | Amenaza | Impacto empresa | | |
| | | | | Tipo | Impacto | Importancia relativa | | | | | |
| | | | | | | | | | | + Positivo - Negativo | > Aumentando = Sin cambios < Disminuyendo |
| ¿Cómo podrán impactar los factores | Alto Medio Bajo | Desconocido | Desconocido | Desconocido | Desconocido | Desconocido | Desconocido | Desconocido | | | |
| Político | listados en la izquierda en su negocio? | Bajo | | Desconocido | < Disminuyendo | Sin importancia | | | | | |
| Acuerdo de Paz con las FARC | Posconflicto, recursos, retos. | Alto | 0-36 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Comienzo de agenda electoral | Necesidad de elevar transparencia, ley de | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Alta percepción de corrupción pública | Desconfianza institucional, apatía por lo público | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Importante | x | x | Alto | | |
| Negociación con ELN | Monitoreo de acuerdos | Alto | 6-18 meses | Positivo | Sin cambios | Importante | x | | Medio | | |
| Conflicto con BACRIM | Posible incremento de violencia | Alto | 0-24 meses | Desconocido | Sin cambios | Importante | | x | Medio | | |
| Lucha contra las drogas | Incremento de cultivos | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Crítico | x | x | Alto | | |
| Nuevo gobierno en EEUU | Reducción de apoyo económico | Medio | 0-36 meses | Desconocido | Sin cambios | Importante | | x | Desconocido | | |
| Alianza del pacífico | Mayor necesidad de Integración | Medio | 0-36 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Entorno político latinoamericano | Nuevo gobierno. Ecuador, Crisis Venezuela, Pana | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Alto | | |
| Entorno político global | Medio Oriente, Corea del Sur, Terrorismo | Bajo | 0-12 meses | Desconocido | Sin cambios | Desconocido | | | Bajo | | |
| Economía | | | | | | | | | | | |
| Situación económica actual | Aumentos de costos por inflación, impuestos | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Inflación, tipo de cambio | Devaluación del peso | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | x | x | Medio | | |
| Situación económica futura | Incertidumbre global | Alto | 0-12 meses | Desconocido | Desconocido | Desconocido | | | Medio | | |
| Situación económica internacional | Se mantiene crisis en Venezuela | Alto | 0-12 meses | Negativo | Sin cambios | Crítico | | x | Alto | | |
| Ciclo economía mundial | Lenta recuperación países desarrollados | Medio | 6-12 meses | Positivo | Sin cambios | Importante | | | Medio | | |
| Reforma tributaria | Freno al consumo | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Contrabando de licores y tabaco | Disminución de recaudo | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Crítico | | x | Alto | | |
| Tasas de desempleo | Se han mantenido estables | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Importante | | | Medio | | |
| Tasas de interés | Aumento tasas de interés | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Alto | | |
| Inversiones en el posconflicto | Oportunidades para el desarrollo | Alto | 0-24 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Intención de desahorro del fondo regalías | Castigo a la baja ejecución | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Crítico | | x | Alto | | |
| Acuerdos comerciales | Monitoreo permanente al impacto | Medio | 0-36 meses | Desconocido | sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Déficit gubernamental | Creciendo | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Alto | | |
| Nivel de endeudamiento gubernamental | Creciendo | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Social | | | | | | | | | | | |
| Percepción de ciudadanía de gestión pública | Crece la desconfianza institucional | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Alto | | |
| Percepción de los medios de comunicación | Manejo de la información | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | x | x | | | |
| Impacto de las redes sociales | Cada vez más influyentes | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Visita del Papa | Impacto desconocido | Medio | 0-6 meses | Desconocido | Sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Conciencia del cuidado de la salud | Menores costos de salud pública | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Medio | | |
| Festividades locales y nacionales | Se mantienen | Medio | 0-12 meses | Positivo | Sin cambios | Importante | x | | Alto | | |
| Grupos de presión | Aparecen nuevas comunidades organizadas | Medio | 0-36 meses | Desconocido | Sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Convivencia y Seguridad Ciudadana | Monitoreo de las acciones | Alto | 0-36 meses | Desconocido | Sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Responsabilidad Social Empresarial | implementación de acciones | Alto | 0-36 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | | | |
| Tecnología | | | | | | | | | | | |
| Creciente evolución tecnológica | Necesidad de uso creciente de tecnología | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Crítico | | x | Alto | | |
| Rápida obsolescencia de equipos y | Se requiere personal más capacitado | Alto | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Crítico | | x | Alto | | |
| Gestión del conocimiento | Se requiere desarrollo de sistema de gestión | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Crítico | x | | Alto | | |
| Gestión de la innovación | Se requiere desarrollo de sistema de gestión | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Internet | Cada vez más necesario | Alto | 0-36 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Internet de las cosas | La tendencia del futuro | Alto | 0-36 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Medio | | |
| Aplicaciones Móviles | Contacto permanente con el cliente | Alto | 0-12 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Big data | Se necesita mayor conocimiento | Desconocido | 0-36 meses | Desconocido | sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Ecológico | | | | | | | | | | | |
| Conciencia ambiental global | Calentamiento global | Medio | 10 años | Desconocido | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Impacto cambios climáticos | Necesidad de planes de prevención y contingencia | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Medio | | |
| Necesidad de ahorro de energía | Aumento costo | Medio | 0-36 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | medio | | |
| Política de cero papel | Directiva gubernamental | Alto | 0-12 meses | Negativo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Cambios en Corporaciones Autónomas | Disminución de funciones | Alto | 0-6 meses | Negativo | Aumentando | Importante | | x | Alto | | |
| Legal | | | | | | | | | | | |
| Leyes de Habeas Data | Normas de protección de datos | Alto | 0-6 meses | Negativo | Sin cambios | Importante | | x | Alto | | |
| Justicia especial para la paz | Posible impacto departamental | Desconocido | | Desconocido | Sin cambios | Desconocido | | | | | |
| Nuevo código de policía | Obligatoria implementación | Alto | 0-6 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| | Obligatoria implementación | Alto | 0-6 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |
| Ley de uso medicinal del Cannabis | Nueva industria farmacéutica | Medio | 0-6 meses | Positivo | Aumentando | Importante | x | | Alto | | |

ANEXO 5. FICHA DE DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL CONSOLIDADO


|  | | FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | | | | | ▼ |
|---|----------------------|--|----------------|----------------|------------------------|---------------------------|----------------------------|---|
| | | INDICADORES Y CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL FND | | | | | | |
| Área Principal | Pond. Área Principal | Indicadores o Criterios por Área | Pond. Criterio | Punt. Asignada | Punt. Calc. Área Indic | Índices Calc. por Área I. | Nivel Esperado por Área I. | |
| Comunicaciones | 0,10 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 2,0 | 2,6 | 0,26 | 0,45 | |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 2,5 | | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 4,0 | | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 2,0 | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------------|-------------|--|-------------|-----|-----|-------------|------|
| Acuerdo Phillips Morris | 0,20 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 5,0 | 3,8 | 0,75 | 0,90 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 4,0 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 3,0 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 3,0 | | | |
| Secretaría General | 0,10 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 3,5 | 3,6 | 0,36 | 0,45 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 3,5 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 3,3 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 4,0 | | | |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|-------------|--|-------------|-----|-----|-------------|------|
| Fortalecimiento Territorial | 0,20 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 3,8 | 3,6 | 0,71 | 0,90 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 3,5 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 3,3 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 3,7 | | | |
| Gestión Humana | 0,10 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 4,0 | 3,8 | 0,4 | 0,5 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 3,5 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 4,3 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 3,3 | | | |

| | | | | | | | |
|--|-------------|--|-------------|-----|-----|-------------|-------------|
| Asuntos de Gobierno y Legislativo | 0,20 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 1,8 | 1,6 | 0,3 | 0,9 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 1,5 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 1,7 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 1,7 | | | |
| Administrativa y Financiera | 0,10 | ESTRATÉGICO: Adopción de elementos estratégicos para la inclusión de la filosofía corporativa en el desarrollo de las actividades.(1, 6, 9, 10) | 0,25 | 2,3 | 1,7 | 0,17 | 0,45 |
| | | ORGANIZACIONAL: Adopción de valores organizacionales, interacción y visibilidad de las áreas. (4, 6) | 0,25 | 2,0 | | | |
| | | DOCUMENTAL-TECNOLOGICO: Estandarización y sistematización de procesos y procedimientos, adopción de herramientas tecnológicas (2, 3, 5) | 0,25 | 2,3 | | | |
| | | COMPETITIVO: Medición, seguimiento y control. (4, 6, 7) | 0,25 | 2,3 | | | |
| EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE LA ESTRATEGIA | | | | | | 2,96 | 4,50 |

Anexo 6. Formato Matriz DOFA por Áreas

| FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | |
|--|---|
| ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA | |
| Subdirección: Secretaría General | |
|  | |
| FACTORES INTERNOS DEL ÁREA | FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA |
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| Falta de procesos y procedimientos enmarcados en un Sistema de Gestión de Calidad. | Desconocimiento de la Naturaleza Jurídica de la Entidad. |
| Alta rotación de personal adscrito a la Secretaría General. | Inobservancia del Manual de Contratación. |
| Falta de articulación con los supervisores de los convenios suscritos con la FND. | Falta de comunicación actualizada e inmediata por parte de las diferentes entidades hacia la FND. |
| Retrasos en la suscripción del contrato por parte de los contratistas. | Solicitud de trámites contractuales radicados en la FND sin un plazo prudencial. |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| Cumplimiento Estatutario y legal en el desarrollo de todas las actividades del área. | Seguimiento a compromisos, funciones y decisiones de los órganos de la entidad. |
| Alto nivel de credibilidad. | Actualización de los estatutos de la FND. |
| Registro ordenado y seguimiento de la información del área. | Necesidad de apoyo jurídico conceptual a todas las áreas de la Federación y a las Gobernaciones. |
| Permanente realización de comités jurídicos y sesiones de seguimiento. | Utilización de medios tecnológicos que permitan compartir información. |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFI
(FACTORES INTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|---------------------|-------------------------------|
| Debilidades | 50% | | |
| Falta de procesos y procedimientos enmarcados en un Sistema de Gestión de Calidad. | 0,3 | 1 | 0,3 |
| Alta rotación de personal adscrito a la Secretaría General. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Falta de articulación con los supervisores de los convenios suscritos con la FND. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Retrasos en la suscripción del contrato por parte de los contratistas. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Fortalezas | 50% | | |
| Alto nivel de credibilidad. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Registro ordenado y seguimiento de la información del área. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Cumplimiento Estatutario y legal en el desarrollo de todas las actividades del área. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Permanente realización de comités jurídicos y sesiones de seguimiento. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Totales | 100% | | 2,6 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Fortaleza Mayor |
| | 3 | Fortaleza Menor |
| | 2 | Debilidad Menor |
| | 1 | Debilidad Mayor |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.6**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE (FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | 0 |
| Desconocimiento de la Naturaleza Jurídica de la Entidad. | 0,3 | 1 | 0,3 |
| Solicitud de trámites contractuales radicadas en la FND sin un plazo prudencial. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Falta de comunicación actualizada e inmediata por parte de las diferentes entidades hacia la FND. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Inobservancia del Manual de Contratación. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Actualización de los estatutos de la FND. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| Utilización de medios tecnológicos que permitan compartir información. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| Seguimiento a compromisos, funciones y decisiones de los órganos de la entidad. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Necesidad de apoyo jurídico conceptual a todas las áreas de la Federación y a las Gobernaciones. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Totales | 100% | | 2,6 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.6**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Acuerdo Philips Morris

| FACTORES INTERNOS DEL ÁREA | | FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA | |
|--|--|---|--|
| DEBILIDADES | | AMENAZAS | |
| Inexistencia de una eficaz programación presupuestal y contable. | | Incertidumbre en el desembolso anual del Acuerdo Phillis Morris. | |
| No existe una sistematización de los procesos administrativos. | | Falta articulación entre las diferentes instituciones del estado". | |
| No se cuenta con un manual de procesos y procedimientos estandarizados. | | Debilidad institucional de algunos Departamentos*. | |
| Falta personal para el desarrollo de las actividades y alta rotación del personal existente. | | Posible incremento del contrabando - Ley 1816 - incremento adulteración. | |
| El Desembolso de los recursos solo se da en el segundo semestre. | | Resistencia al uso tecnologico en algunos Departamentos*. | |
| | | Alta rotación de personal en los grupos operativos de algunos Departamentos*. | |
| | | Falta de fiscales especializados en el tema de anticontrabando". | |
| | | Manejo político en algunos Dptos para la contratación de personal con los perfiles requeridos*. | |
| | | El manejo de la sustitución de cultivos - depende del programa que adopte la Presidencia". | |
| FORTALEZAS | | OPORTUNIDADES | |
| Estructura funcional del Acuerdo - Continuidad en el desembolso de recursos en el Mediano Plazo. | | Disposición de los Departamentos en la lucha contra el contrabando y sustitución de cultivos. | |
| Trabajo mancomunado con la POLFA en la lucha contra el contrabando. | | Alianzas con INVIMA-DANE-DIAN-FONADE-PONAL (Preventivo). | |
| Estudios desarrollados por la FND sobre el contrabando de licores y cigarrillos. | | Alianza con la Fiscalía General UIAF POLFA (Represivo). | |
| Avance tecnológico - PCI Consumo y ORCA. | | Posibilidad constitución de fondos propios en los Departamentos para la lucha contra el contrabando y la sustitución de cultivos. | |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFI (FACTORES INTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|--------------|------------------------|
| Debilidades | | | |
| Inexistencia de una eficaz programación presupuestal y contable. | 0,15 | 2 | 0,3 |
| No existe una sistematización de los procesos administrativos. | 0,15 | 2 | 0,3 |
| No se cuenta con un manual de procesos y procedimientos estandarizados. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Falta personal para el desarrollo de las actividades y alta rotación del personal existente. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Fortalezas | | | |
| Estructura funcional del Acuerdo - Continuidad en el desembolso de recursos en el Mediano Plazo. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Trabajo mancomunado con la POLFA en la lucha contra el contrabando. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Estudios desarrollados por la FND sobre el contrabando de licores y cigarrillos. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Avance tecnológico - PCI Consumo y ORCA. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Totales | 100% | | 2,7 |

| | | |
|------------------------------|---|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Fortaleza Mayor |
| | 3 | Fortaleza Menor |
| | 2 | Debilidad Menor |
| | 1 | Debilidad Mayor |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.7**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE (FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | 0 |
| Incertidumbre en el desembolso anual del Acuerdo Phillis Morris. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Falta articulación entre las diferentes instituciones del estado". | 0,13 | 3 | 0,39 |
| Debilidad institucional de algunos Departamentos*. | 0,12 | 2 | 0,24 |
| Manejo político en algunos Dptos para la contratación de personal con los perfiles requeridos*. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Disposición de los Departamentos en la lucha contra el contrabando y sustitución de cultivos. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Alianzas con INVIMA-DANE-DIAN-FONADE-PONAL (Preventivo). | 0,15 | 3 | 0,45 |
| Alianza con la Fiscalía General UIAF POLFA (Represivo). | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Posibilidad constitución de fondos propios en los Departamentos para la lucha contra el contrabando y la sustitución de cultivos. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Totales | 100% | | 2,68 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.68**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Gestión Humana

| FACTORES INTERNOS DEL ÁREA | FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA |
|---|--|
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| D1. Los procesos de capacitación no están institucionalizados. | A1. Variabilidad en la permanencia de la Dirección Ejecutiva de la FND. |
| D2. No se han divulgado e implementado todos los procesos y procedimientos que ya se han construido. | A2. Variabilidad en los aportes provenientes de las entidades que aportan a la FND. |
| D3. No hay procesos de referenciación (validación de datos) en el proceso de contratación que ofrezca garantías a la Federación. | |
| D4. Falta asociar el desempeño de los trabajadores directos con indicadores que permitan garantizar el cumplimiento de metas. | |
| D5. Faltan promover y dar a conocer más los programas de comunicación y socialización entre las áreas. | |
| D6. No hay ejercicios claros de desarrollo de memoria institucional (Ej. Manuales de procesos, etc.) | |
| D7. No se cuenta con una plataforma tecnológica que permita garantizar el acceso y toma de decisiones. | |
| D8. Falta modernizar los sistemas y utilización de la Intranet, que permita la visibilidad de lo que se está haciendo en la FND. | |
| D9. No siempre se socializan los resultados de las encuestas. | |
| D10. Alta rotación de los contratistas que se percibe con el cambio de la administración de la FND. | |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| F1. La FND está posicionada como una entidad seria, de apoyo y crecimiento en los Departamentos. | O1. Existen posibilidad de alianzas institucionales para favorecer los propósitos misionales de la organizacional. |
| F2. Se cuenta con personal con gran experiencia y buen perfil profesional. | O2. Existe experiencia con equipos de trabajo internos (Philip Morris) que pueden contribuir con el desarrollo de un plan de seguridad y referenciación. |
| F3. Gestión Humana desarrolla actividades que son las más reconocidas por todo el personal de la FND. | O3. En el mercado existe la experiencia externa en medición de clima laboral para aplicarla y se cuenta con el proveedor que facilita la herramienta. |
| F4. Liderazgo en la Subdirección de Gestión Humana. | O4. En el mercado existe experiencia externa para aplicar las pruebas de valoración de competencias laborales, como DISC y se ha adelantado acciones para su aplicación. |
| F5. El equipo de Gestión Humana está altamente comprometido. | O5. En el mercado existe experiencia externa para aplicar uno de los procesos de Desarrollo Organizacional como es el Coaching, inicialmente para el primer y segundo nivel. |
| F6. Gestión Humana logra integrar el personal de la FND sin tener diferencia de los directos y los contratistas lo que genera sentido de equidad. | |
| F7. Se cuenta con la aplicación del ST-SSG. | |
| F8. Se potencia el sentido de pertenencia en todo el personal (Directo y Contratista). | |
| F9. Hay trabajo en equipo y visualización de Gestión Humana en la FND. | |
| F10. Se cuenta con el respaldo presupuestal por parte de la Dirección de la FND. | |
| F11. Se tiene adelantado en un gran porcentaje el tema de los procesos y procedimientos del área, listos para su publicación y socialización. | |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFI
(FACTORES INTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|------------------|--|------------------------|
| Debilidades | 50% | | |
| D1. Los procesos de capacitación no están institucionalizados. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D2. No se han divulgado e implementado todos los procesos y procedimientos que ya se han construido. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D3. No hay procesos de referenciación (validación de datos) en el proceso de contratación que ofrezca garantías a la Federación. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D4. Falta asociar el desempeño de los trabajadores directos con indicadores que permitan garantizar el cumplimiento de metas. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D5. Faltan promover y dar a conocer más los programas de comunicación y socialización entre las áreas. | 0,05 | 1 | 0,05 |
| D6. No hay ejercicios claros de desarrollo de memoria institucional (Ej. Manuales de procesos, etc.) | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D7. No se cuenta con una plataforma tecnológica que permita garantizar el acceso y toma de decisiones. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| D8. Falta modernizar los sistemas y utilización de la Intranet, que permita la visibilidad de lo que se está haciendo en la FND. | 0,05 | 1 | 0,05 |
| D9. No siempre se socializan los resultados de las encuestas. | 0,05 | 1 | 0,05 |
| D10. Alta rotación de los contratistas que se percibe con el cambio de la administración de la FND. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Fortalezas | 50% | | |
| F1. La FND está posicionada como una entidad seria, de apoyo y crecimiento en los Departamentos. | 0,04 | 3 | 0,12 |
| F2. Se cuenta con personal con gran experiencia y buen perfil profesional. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| F3. Gestión Humana desarrolla actividades que son las más reconocidas por todo el personal de la FND. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| F4. Liderazgo en la Subdirección de Gestión Humana. | 0,04 | 3 | 0,12 |
| F5. El equipo de Gestión Humana está altamente comprometido. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| F6. Gestión Humana logra integrar el personal de la FND sin tener diferencia de los directos y los contratistas lo que genera sentido de equidad. | 0,04 | 4 | 0,16 |
| F7. Se cuenta con la aplicación del ST-SSG. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| F8. Se potencializa el sentido de pertenencia en todo el personal (Directo y Contratista). | 0,04 | 3 | 0,12 |
| F9. Hay trabajo en equipo y visualización de Gestión Humana en la FND. | 0,04 | 4 | 0,16 |
| F10. Se cuenta con el respaldo presupuestal por parte de la | 0,05 | 3 | 0,15 |
| F11. Se tiene adelantado en un gran porcentaje el tema de los procesos y procedimientos del área, listos para su publicación y socialización. | 0,05 | 4 | 0,2 |
| Totales | 100% | | 2,68 |
| Calificar entre 1 y 4 | 4 3 2 1 | Fortaleza Mayor Fortaleza Menor Debilidad Menor Debilidad Mayor | |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.68**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.



**MATRIZ EFE
(FACTORES EXTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|--------------|------------------------|
| AMENAZAS | 50% | | 0 |
| A1. Variabilidad en la permanencia de la Dirección Ejecutiva de la FND. | 0,25 | 2 | 0,5 |
| A2. Variabilidad en los aportes provenientes de las entidades que aportan a la FND. | 0,25 | 1 | 0,25 |
| OPORTUNIDADES | 50% | | |
| O1. Existen posibilidad de alianzas institucionales para favorecer los propósitos misionales de la organizacional. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| O2. Existe experiencia con equipos de trabajo internos (Philip Morris) que pueden contribuir con el desarrollo de un plan de seguridad y referenciación. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| O3. En el mercado existe la experiencia externa en medición de clima laboral para aplicarla y se cuenta con el proveedor que facilita la herramienta. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| O4. En el mercado existe experiencia externa para aplicar las pruebas de valoración de competencias laborales, como DISC y se ha adelantado acciones para su aplicación. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| O5. En el mercado existe experiencia externa para aplicar uno de los procesos de Desarrollo Organizacional como es el Coaching, inicialmente para el primer y segundo nivel. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Totales | 100% | | 2,45 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.45**

La calificación de **2.45** quiere decir que el área no está en condiciones adecuadas

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Gobierno y Asuntos Legislativos

FACTORES INTERNOS DEL ÁREA

FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA

DEBILIDADES

Deficiencia tecnológica, los sistemas no están articulados de acuerdo a las necesidades del área y/o entidad.
 Inexistencia de una estructura documental; no se cuenta con procesos y procedimientos estandarizados y documentados.
 Ausencia de una política de memoria institucional documentada.
 Falta de Infraestructura física para la implementación de puestos de trabajo.

AMENAZAS

Políticas contra las autonomías territoriales.
 Movilidad e Inseguridad urbana.
 Corrupción.
 Desconocimiento del portafolio del área por parte de los stakeholders.

FORTALEZAS

Equipo de trabajo preparado y altamente comprometido.
 Posicionamiento, visibilidad e interlocución con el Legislativo y Ejecutivo.
 Reconocimiento y buena relación con los Departamentos y/o stakeholders para participar en la agenda legislativa.
 Asignación de recursos presupuestales para el desarrollo de las actividades.

OPORTUNIDADES

Buen clima con el Ejecutivo.
 Necesidad e interes creciente de los entes territoriales para apoyo, asesoría o acompañamiento en diversos temas de la región.
 Reconocimiento a nivel regional (departamentos) y nacional de la organización y su objeto misional.
 Interacción continua con los Departamentos, sector privado y/o diferentes grupos de interes.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFI
(FACTORES INTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|------------------|--|-------------------------------|
| Debilidades | 50% | | |
| Deficiencia tecnológica, los sistemas no están articulados de acuerdo a las necesidades del área y/o entidad. | 0,2 | 2 | 0,4 |
| Inexistencia de una estructura documental; no se cuenta con procesos y procedimientos estandarizados y documentados. | 0,15 | 2 | 0,3 |
| Ausencia de una política de memoria institucional documentada. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| Falta de Infraestructura física para la implementación de puestos de trabajo. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Fortalezas | 50% | | |
| Equipo de trabajo preparado y altamente comprometido. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Posicionamiento, visibilidad e interlocución con el Legislativo y Ejecutivo. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Reconocimiento y buena relación con los Departamentos y/o stakeholders para participar en la agenda legislativa. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Asignación de recursos presupuestales para el desarrollo de las actividades. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Totales | 100% | | 2,8 |
| Calificar entre 1 y 4 | 4 3 2 1 | Fortaleza Mayor Fortaleza Menor Debilidad Menor Debilidad Mayor | |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.8**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE
(FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | |
| Políticas contra las autonomías territoriales. | 0,2 | 2 | 0,4 |
| Movilidad e Inseguridad urbana. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Corrupción. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Desconocimiento del portafolio del área por parte de los stakeholders. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Buen clima con el Ejecutivo. | 0,05 | 3 | 0,15 |
| Necesidad e interés creciente de los entes territoriales para apoyo, asesoría o acompañamiento en diversos temas de la región. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Reconocimiento a nivel regional (departamentos) y nacional de la organización y su objeto misional. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Interacción continua con los Departamentos, sector privado y/o diferentes grupos de interés. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Totales | 100% | | 2,85 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.85**

Cuando el índice total es mayor a **2.5** se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Fortalecimiento Territorial

| FACTORES INTERNOS DEL ÁREA | FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA |
|--|--|
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| Limitada articulación entre las diferentes áreas de la FND para el desarrollo de acciones estratégicas de incidencia política. | Alta percepción de corrupción por parte de la ciudadanía sobre los gobernantes territoriales, limita el impacto de la incidencia política de la FND. |
| Limitada capacidad de la entidad para atender todos los sectores estratégicos para la gestión departamental, lo cual supone un riesgo para la gestión oportuna y eficaz. | El inicio de la campaña presidencial posiciona en la agenda pública temas de carácter nacional, y limita la discusión de las preocupaciones de los mandatarios regionales. |
| Inadecuados medios de comunicación de la entidad con sus clientes y socios externos (página web, redes sociales, noticiero, canal youtube). | La caída de los ingresos del presupuesto general de la nación agudiza las problemáticas de financiación de las competencias departamentales, y dificulta posibles alianzas para la ejecución de recursos desde la FND. |
| Ausencia de acciones externas de capacitación para el fortalecimiento de las capacidades técnicas de los equipos de trabajo. | En la implementación del posconflicto, el gobierno nacional no está teniendo en cuenta a los mandatarios regionales en la toma de decisiones. |
| Instalaciones y equipos de trabajo limitados para el adecuado cumplimiento de las funciones misionales de la FND. | El gobierno nacional está implementando medidas que profundizan la centralización en el país (Ej. OCAD Paz Regalías). |
| | Los mensajes de los órganos de control fortalecen el clima de desconfianza frente a los mandatarios regionales. |
| | Los desastres naturales recientes cuestionan el cumplimiento de la función de planeación y ordenamiento del territorio de los mandatarios departamentales. |
| | La destitución o suspensión de los gobernadores electos en el 2015, disminuye la legitimidad de este nivel de gobierno. Dificultando acciones de incidencia de la FND en favor del nivel intermedio de gobierno. |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| Equipo asesor interdisciplinar con alta capacidad técnica y conceptual y con experiencia en la gestión pública territorial. | Implementación Acuerdos de Paz con las FARC e incidencia en negociaciones con ELN (SGR y SGP, Recursos Cooperación internacional). |
| Reconocimiento del equipo asesor por parte de los equipos departamentales. | Campaña electoral (Congreso y Presidencia) como un escenario para posicionar las problemáticas departamentales. |
| Elevado nivel de relacionamiento del equipo de trabajo con niveles directivos del gobierno nacional y de la cooperación internacional. | Ingreso a la OCDE demanda el fortalecimiento del nivel territorial. |
| | Agenda mundial sobre cambio climático favorece la consecución de recursos para la gestión del riesgo y la preservación de regiones como la amazonía. |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFI (FACTORES INTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|--------------|------------------------|
| Debilidades | | | |
| 50% | | | |
| Limitada articulación entre las diferentes áreas de la FND para el desarrollo de acciones estratégicas de incidencia política. | 0,2 | 1 | 0,2 |
| Limitada capacidad de la entidad para atender todos los sectores estratégicos para la gestión departamental, lo cual supone un riesgo para la gestión oportuna y eficaz. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Inadecuados medios de comunicación de la entidad con sus clientes y socios externos (página web, redes sociales, noticiero, canal youtube). | 0,2 | 1 | 0,2 |
| Fortalezas | | | |
| 50% | | | |
| Equipo asesor interdisciplinar con alta capacidad técnica y conceptual y con experiencia en la gestión pública territorial. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Reconocimiento del equipo asesor por parte de los equipos departamentales. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Elevado nivel de relacionamiento del equipo de trabajo con niveles directivos del gobierno nacional y de la cooperación internacional. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Totales | 100% | | 2,6 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Fortaleza Mayor |
| | 3 | Fortaleza Menor |
| | 2 | Debilidad Menor |
| | 1 | Debilidad Mayor |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.6**

Cuando el Índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE (FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | 0 |
| Alta percepción de corrupción por parte de la ciudadanía sobre los gobernantes territoriales, limita el impacto de la incidencia política de la FND. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| El inicio de la campaña presidencial posiciona en la agenda pública temas de carácter nacional, y limita la discusión de las preocupaciones de los mandatarios regionales. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| La caída de los ingresos del presupuesto general de la nación agudiza las problemáticas de financiación de las competencias departamentales, y dificulta posibles alianzas para la ejecución de recursos desde la FND. | 0,15 | 1 | 0,15 |
| En la implementación del posconflicto, el gobierno nacional no está teniendo en cuenta a los mandatarios regionales en la toma de decisiones. | 0,15 | 1 | 0,15 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Implementación Acuerdos de Paz con las FARC e incidencia en negociaciones con ELN (SGR y SGP, Recursos Cooperación internacional). | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Ingreso a la OCDE demanda el fortalecimiento del nivel territorial. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Campaña electoral (Congreso y Presidencia) como un escenario para posicionar las problemáticas departamentales. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Totales | 100% | | 2,6 |

| | | |
|------------------------------|---|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.6**

Cuando el Índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Administrativa y Financiera

| FACTORES INTERNOS DEL ÁREA | | FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA | |
|--|--|---|--|
| DEBILIDADES | | AMENAZAS | |
| Carencia de una estructura documental (Procesos y procedimientos documentados) Falta sistematización integral en los procesos y seguridad informática. | | Reformas en la legislación y normatividad que afecte el normal funcionamiento de la FND. | |
| Inexistencia de un Sistema de Control Interno. | | Cambios políticos que afecten la continuidad de la Alta Dirección. | |
| Alta rotación del personal que labora por contrato de prestación de servicios. | | Potenciales ataques cibernéticos externos. | |
| Falta de capacitación por competencias al recurso humano de la SAF y falta de comunicación entre las áreas. | | | |
| Inadecuada planeación en la suscripción de convenios con entidades externas. | | | |
| Inadecuada distribución y disposición de puestos de trabajo. | | | |
| FORTALEZAS | | OPORTUNIDADES | |
| Equipo de trabajo interdisciplinario y altamente comprometido. | | La naturaleza jurídica de la Federación frente a los sectores público y privado. | |
| Disponibilidad y adaptabilidad al cambio por parte del recurso humano de la SAF. | | Posibilidad de utilizar en beneficio de la entidad los cambios en temas y asuntos legislativos. | |
| Anuencia en la toma de decisiones por parte de la Dirección Ejecutiva. | | Agremiación de los departamentos que facilitan la comunicación en cualquier tema a tratar. | |
| Autonomía en la planeación y ejecución presupuestal. | | | |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFI
(FACTORES INTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|---------------------|-------------------------------|
| Debilidades | 50% | | |
| Carencia de una estructura documental (Procesos y procedimientos documentados) Falta sistematización integral en los procesos y seguridad informática. | 0,15 | 1 | 0,15 |
| Inexistencia de un Sistema de Control Interno. | 0,15 | 1 | 0,15 |
| Alta rotación del personal que labora por contrato de prestación de servicios. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Falta de capacitación por competencias al recurso humano de la SAF y falta de comunicación entre las áreas. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Fortalezas | 50% | | |
| Equipo de trabajo interdisciplinario y altamente comprometido. | 0,13 | 4 | 0,50 |
| Disponibilidad y adaptabilidad al cambio por parte del recurso humano de la SAF. | 0,13 | 3 | 0,38 |
| Anuencia en la toma de decisiones por parte de la Dirección Ejecutiva. | 0,13 | 4 | 0,50 |
| Autonomía en la planeación y ejecución presupuestal. | 0,13 | 3 | 0,38 |
| Totales | 100% | | 2,45 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Fortaleza Mayor |
| | 3 | Fortaleza Menor |
| | 2 | Debilidad Menor |
| | 1 | Debilidad Mayor |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado **2.45**

De acuerdo con el resultado no está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada.

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE
(FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | 0 |
| Reformas en la legislación y normatividad que afecte el normal funcionamiento de la FND. | 0,2 | 1 | 0,2 |
| Cambios políticos que afecten la continuidad de la Alta Dirección. | 0,25 | 1 | 0,25 |
| Potenciales ataques cibernéticos externos. | 0,05 | 2 | 0,1 |
| | | | |
| Oportunidades | 50% | | |
| La naturaleza jurídica de la Federación frente a los sectores público y privado. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| Posibilidad de utilizar en beneficio de la entidad los cambios en temas y asuntos legislativos. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Agremiación de los departamentos que facilitan la comunicación en cualquier tema a tratar. | 0,2 | 4 | 0,8 |
| | | | |
| Totales | 100% | | 2,45 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado **2.45**

De acuerdo con el resultado no está en condiciones de afrontar el ambiente externo de manera adecuada.

Cuando el Índice total es mayor a **2.5** se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS

ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA



Subdirección: Coordinación de Regiones

FACTORES INTERNOS DEL ÁREA

FACTORES EXTERNOS DEL ÁREA

DEBILIDADES

AMENAZAS

Poco reconocimiento de los enlaces de la Federación Nacional de Departamentos y los Gobernadores a cargo.

Diferente nivel de prioridad de la Federación Nacional de Departamentos en la agenda de Gobernadores.

Falta de recursos tecnológicos y herramientas audiovisuales (página web) para la exitosa ejecución de las actividades y la generación de impacto.

Diferente nivel de prioridad en la agenda de los Ministerios y entidades adscritas con la Federación Nacional de Departamentos.

Coordinación nueva dentro del organigrama de la Federación Nacional de Departamentos.

Alta rotación de personal dentro de las Gobernaciones.

Diferentes procesos dentro del área, multiplicidad de funciones.

Desconocimiento exterior de las funciones y el objetivo misional de la Federación Nacional de Departamentos.

Obsolescencia de las estrategias de comunicación y/o herramientas que están al alcance de la organización.

FORTALEZAS

OPORTUNIDADES

Asesores de alto perfil y experiencia, lo que permite que haya una comunicación eficaz y oportuna.

Proyectos para el Postconflicto.

Conocimiento de las Regiones.

Cercanía con los órganos del estado.

Relacionamiento con entidades externas.

Débil institucionalidad de algunos Departamentos.

Disponibilidad presupuestal para ejecución de tareas.

Interés de los órganos externos (Departamentos, aliados estratégicos, otros) por mantenerse informados de lo que viene desarrollando la FND.

Existen buenos canales de información que faciliten el flujo ascendente.

Diversidad y alcance de diversos medios y/o canales de comunicación que permiten llegar de manera eficaz al público objetivo.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFI (FACTORES INTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|-------------|--------------|------------------------|
| Debilidades | | | |
| Poco reconocimiento de los enlaces de la Federación Nacional de Departamentos y los Gobernadores a cargo. | 0,02 | 2 | 0,04 |
| Falta de recursos tecnológicos y herramientas audiovisuales (página web) para la exitosa ejecución de las actividades y la generación de impacto. | 0,15 | 2 | 0,3 |
| Coordinación nueva dentro del organigrama de la Federación Nacional de Departamentos. | 0,32 | 1 | 0,32 |
| Diferentes procesos dentro del área, multiplicidad de funciones. | 0,01 | 1 | 0,01 |
| Fortalezas | | | |
| Asesores de alto perfil y experiencia, lo que permite que haya una comunicación eficaz y oportuna. | 0,02 | 4 | 0,08 |
| Conocimiento de las Regiones. | 0,16 | 3 | 0,47 |
| Relacionamiento con entidades externas. | 0,3 | 4 | 1,2 |
| Disponibilidad presupuestal para ejecución de tareas. | 0,02 | 4 | 0,08 |
| Totales | 100% | | 2,50 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Fortaleza Mayor |
| | 3 | Fortaleza Menor |
| | 2 | Debilidad Menor |
| | 1 | Debilidad Mayor |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.5**

Quando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



MATRIZ EFE (FACTORES EXTERNOS)

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|--|-------------|---------------------|-------------------------------|
| Amenazas | 50% | | 0 |
| Diferente nivel de prioridad de la Federación Nacional de Departamentos en la agenda de Gobernadores. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Diferente nivel de prioridad en la agenda de los Ministerios y entidades adscritas con la Federación Nacional de Departamentos. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Alta rotación de personal dentro de las Gobernaciones. | 0,2 | 2 | 0,4 |
| Desconocimiento exterior de las funciones y el objetivo misional de la Federación Nacional de Departamentos. | 0,1 | 1 | 0,1 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Proyectos para el Postconflicto. | 0,25 | 4 | 1 |
| Cercanía con los órganos del estado. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Débil institucionalidad de algunos Departamentos. | 0,1 | 4 | 0,4 |
| Interés de los órganos externos (Departamentos, aliados estratégicos, otros) por mantenerse informados de lo que viene desarrollando la FND. | 0,05 | 3 | 0,15 |
| Totales | 100% | | 2,65 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.65**

Cuando el índice total es mayor a **2.5**, se considera que el área está en condiciones de afrontar el entorno externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas.

Anexo 7. Formato Matriz DOFA Organizacional

| FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | |
|---|---|
| ANÁLISIS ESTRATÉGICO CON LA MATRIZ DOFA | |
|  | |
| Matriz Organizacional | |
| FACTORES INTERNOS DE LA EMPRESA | FACTORES EXTERNOS A LA EMPRESA |
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| Carencia de una estructura documental que permita la estandarización de procesos y procedimientos, la sistematización, el seguimiento y control interno dentro de la FND. | Cambios internos y externos (Administrativos, normativos, legales u otros) que dificultan la continuidad de los planes y estrategias de la FND. |
| Deficiencia e inexistencia de sistemas, herramientas tecnológicas y seguridad informática, que faciliten las actividades propias de la entidad. | Incertidumbre en la obtención de recursos, para el funcionamiento y ejecución de los planes institucionales. |
| Inexistencia de canales adecuados de comunicación internos y externos que permitan el eficiente funcionamiento misional de la FND. | Medidas que viene desarrollando el Gobierno Nacional que afectan la autonomía y la descentralización territorial, generando debilidad institucional en los Departamentos. |
| Falta de capacitación específica para el fortalecimiento de las competencias de los equipos de trabajo de la FND con el fin de fortalecer los procesos. | Desconocimiento de la naturaleza Jurídica de la FND en algunos sectores externos. |
| Alta rotación de personal al interior de la FND que genera inconvenientes para el cumplimiento de los objetivos de la FND. | Percepción de corrupción y desconfianza por parte de la ciudadanía frente a la labor realizada por los mandatarios regionales. |
| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
| La FND está posicionada como una entidad seria, visible y con alto grado de credibilidad, sirviendo de apoyo y crecimiento a los Departamentos. | Posibilidad de alianzas institucionales para favorecer los propósitos misionales de la organización. |
| La FND cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario, con buen perfil profesional, gran experiencia y altamente comprometido. | Necesidad e interés creciente de los entes territoriales para el apoyo, asesoría y/o acompañamiento en diversos temas de la región. |
| Elevado nivel de relacionamiento de la FND con niveles directivos del Gobierno Nacional, sector privado y entidades de cooperación internacional. | Interacción y comunicación continua con los Departamentos, el sector privado y/o diferentes grupos de interés. |
| Se cuenta con disponibilidad presupuestal por parte de la FND, para el desarrollo de las actividades. | Posibilidades para el diseño y desarrollo de proyectos de cooperación de acuerdo a las necesidades de los Departamentos. |
| | Aprovechamiento del buen clima con el ejecutivo y el legislativo para el posicionamiento de las problemáticas departamentales. |

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFI
(FACTORES INTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|------------------|--|-------------------------------|
| Debilidades | 50% | | |
| Carencia de una estructura documental que permita la estandarización de procesos y procedimientos, la sistematización, el seguimiento y control interno dentro de la FND. | 0,13 | 2 | 0,26 |
| Deficiencia e inexistencia de sistemas, herramientas tecnológicas y seguridad informática, que faciliten las actividades propias de la entidad. | 0,13 | 2 | 0,26 |
| Inexistencia de canales adecuados de comunicación internos y externos que permitan el eficiente funcionamiento misional de la FND. | 0,1 | 2 | 0,2 |
| Falta de capacitación específica para el fortalecimiento de las competencias de los equipos de trabajo de la FND con el fin de fortalecer los procesos. | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Alta rotación de personal al interior de la FND que genera inconvenientes para el cumplimiento de los objetivos de la FND. | 0,07 | 1 | 0,07 |
| Fortalezas | 50% | | |
| La FND está posicionada como una entidad seria, visible y con alto grado de credibilidad, sirviendo de apoyo y crecimiento a los Departamentos. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| La FND cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario, con buen perfil profesional, gran experiencia y altamente comprometido. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Elevado nivel de relacionamiento de la FND con niveles directivos del Gobierno Nacional, sector privado y entidades de cooperación internacional. | 0,15 | 4 | 0,6 |
| Se cuenta con disponibilidad presupuestal por parte de la FND, para el desarrollo de las actividades. | 0,1 | 3 | 0,3 |
| Totales | 100% | | 2,66 |
| Calificar entre 1 y 4 | 4 3 2 1 | Fortaleza Mayor Fortaleza Menor Debilidad Menor Debilidad Mayor | |

El análisis sectorial a través de la matriz EFI arroja un resultado de **2.66**

Se obtuvo un índice mayor a 2.5, por lo cual se considera que la entidad está en condiciones de afrontar el ambiente interno de manera adecuada, utilizando las fortalezas para enfrentar las debilidades. Se resaltan como mayores debilidades y fortalezas:

Debilidades

Carencia de una estructura documental que permita la estandarización de procesos y procedimientos, la sistematización, el seguimiento y control interno dentro de la FND.

Deficiencia e inexistencia de sistemas, herramientas tecnológicas y seguridad informática, que faciliten las actividades propias de la entidad.

Fortalezas

La FND cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario, con buen perfil profesional, gran experiencia y altamente comprometido

Elevado nivel de relacionamiento de la FND con niveles directivos del Gobierno Nacional, sector privado y entidades de cooperación internacional.

FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS



**MATRIZ EFE
(FACTORES EXTERNOS)**

| Factores | Peso | Calificación | Calificación Ponderada |
|---|-------------|--------------|------------------------|
| Amenazas | 50% | | |
| Cambios internos y externos (Administrativos, normativos, legales u otros) que dificultan la continuidad de los planes y estrategias de la FND. | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Incertidumbre en la obtención de recursos, para el funcionamiento y ejecución de los planes institucionales. | 0,08 | 2 | 0,16 |
| Medidas que viene desarrollando el Gobierno Nacional que afectan la autonomía y la descentralización territorial, generando debilidad institucional en los Departamentos. | 0,08 | 2 | 0,16 |
| Desconocimiento de la naturaleza Jurídica de la FND en algunos sectores externos. | 0,13 | 1 | 0,13 |
| Percepción de corrupción y desconfianza por parte de la ciudadanía frente a la labor realizada por los mandatarios regionales. | 0,08 | 2 | 0,16 |
| Oportunidades | 50% | | |
| Posibilidad de alianzas institucionales para favorecer los propósitos misionales de la organización. | 0,12 | 4 | 0,48 |
| Necesidad e interés creciente de los entes territoriales para el apoyo, asesoría y/o acompañamiento en diversos temas de la región. | 0,12 | 4 | 0,48 |
| Interacción y comunicación continua con los Departamentos, el sector privado y/o diferentes grupos de interés. | 0,07 | 3 | 0,21 |
| Posibilidades para el diseño y desarrollo de proyectos de cooperación de acuerdo a las necesidades de los Departamentos. | 0,12 | 4 | 0,48 |
| Aprovechamiento del buen clima con el ejecutivo y el legislativo para el posicionamiento de las problemáticas departamentales. | 0,07 | 3 | 0,21 |
| Totales | 100% | | 2,6 |

| | | |
|------------------------------|----------|------------------------|
| Calificar entre 1 y 4 | 4 | Muy Importante |
| | 3 | Importante |
| | 2 | Poco Importante |
| | 1 | Nada Importante |

El análisis sectorial a través de la matriz EFE arroja un resultado de **2.6**

Se obtuvo un índice mayor a 2.5, por lo cual se considera que la entidad está en condiciones de afrontar el ambiente externo de manera adecuada, utilizando las oportunidades para enfrentar las amenazas. Se resaltan como mayores amenazas y oportunidades:

Amenazas

Cambios internos y externos (Administrativos, normativos, legales u otros) que dificultan la continuidad de los planes y estrategias de la FND.

Desconocimiento de la naturaleza Jurídica de la FND en algunos sectores externos.


Oportunidades

Posibilidad de alianzas institucionales para favorecer los propósitos misionales de la organización.

Necesidad e interés creciente de entes territoriales para el apoyo, asesoría y/o acompañamiento en diversos temas regionales


Posibilidades para el diseño y desarrollo de proyectos de cooperación de acuerdo a las necesidades de los Departamentos.

ANEXO 8. DESPLIEGUE ESTRATÉGICO - OBJETIVOS OPERATIVOS

|  | FEDERACIÓN NACIONAL DE DEPARTAMENTOS | | Código: |
|---|--|--|---|
| | | | Versión |
| | DESPLIEGUE ESTRATÉGICO - OBJETIVOS OPERATIVOS | | Fecha: |
| | | | Página |
| EJES ESTRÁTEGICOS | DESCRIPCIÓN/ALCANCE | OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVOS OPERATIVOS |
| 1. Competitividad, eficiencia administrativa-financiera e Infraestructura Tecnológica. | Define los propósitos/ acciones que tienden al establecimiento de una entidad competitiva, eficiente y con el uso de una adecuada infraestructura tecnológica. | Generar altos niveles de competitividad y eficiencia en la organización mediante el manejo adecuado de los recursos. | Implementar un Sistema de Gestión de Calidad con el fin de estandarizar y sistematizar los procesos de la organización, proteger la memoria institucional, asegurar la competitividad y eficiencia de las actividades que se desarrollan. |
| | | | Establecer los mecanismos que permitan el adecuado manejo de los procesos contractuales de la organización, con el fin de garantizar la adecuada estructuración, ejecución, seguimiento y control de los contratos, convenios, proyectos y/o servicios. |
| | | | Ejecutar acciones que garanticen el desarrollo de habilidades y competencias en el recurso humano, Clima laboral y Cultura Organizacional, con el fin de contribuir a la generación de altos niveles de competitividad. |
| | | | Adquirir e implementar herramientas tecnológicas, de acuerdo a las necesidades de la organización, además de desarrollar buenas prácticas y seguridad en el uso de las tecnologías. |
| | | | Adoptar herramientas para el desarrollo de la gestión del conocimiento en la organización, con el fin de minimizar el impacto negativo en la rotación de personal. |
| | | | Crear herramientas o mecanismo adecuados que permitan el eficiente manejo administrativo y financiero de la organización, de acuerdo a las debilidades o falencias existentes. |
| | | | Potencializar el uso y manejo de las comunicaciones (Internas y Externas) en la organización con el fin de facilitar el desarrollo adecuado de las actividades y afianzar la imagen corporativa de la entidad. |
| 2. Buen Gobierno, Construcción de Paz y Territorio. | Define las acciones que se requieren para la búsqueda de buen gobierno, el fomento y construcción de paz y la incidencia en los territorios. | Contribuir al buen gobierno en los Departamentos en coordinación con aquellas instancias interesadas en abanderar el proceso de profundización de la autonomía territorial y descentralización administrativa y financiera, a fin de apoyar en la construcción de paz y el desarrollo de las regiones. | Propiciar el intercambio de conocimiento -entre Gobierno Nacional, organismos internacionales y Departamentos- de mecanismos de buen gobierno y gobierno abierto. |
| | | | Establecer mecanismos que permitan implementar acciones desde las gobernaciones para el fortalecimiento del programa nacional anticontrabando liderado por la FND. |
| | | | Incidir en la implementación de los acuerdos de paz, proyectos del posconflicto y procesos de negociación en curso, a través del adecuado acompañamiento y seguimiento. |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>3. Agenda Pública, Proyectos de inversión y Cooperación Nacional e Internacional.</p> | <p>Tiene como propósito la incidencia en la agenda pública mediante la intervención en los proyectos de inversión y Cooperación Nacional e internacional de los departamentos.</p> | <p>Brindar asesoría y acompañamiento a los Departamentos para el diseño y ejecución de planes y proyectos de inversión y cooperación que favorezcan el crecimiento regional, en articulación con las entidades del Gobierno Nacional, además del oportuno seguimiento de la agenda pública.</p> | <p>Diseñar, conjuntamente con las Gobernaciones, mecanismos de incidencia departamental en la agenda pública nacional, para su implementación.</p> <p>Realizar el acompañamiento en la identificación y estructuración de planes, programas y proyectos territoriales.</p> <p>Elaborar mecanismos para la consecución recursos, cooperación técnica, oferta institucional y financiación de planes, programas y proyectos territoriales con el Gobierno Nacional y Cooperantes Internacionales.</p> <p>Adoptar mecanismos que permitan identificar y potencializar el impacto de los convenios existentes entre la FND y los departamentos.</p> <p>Fortalecimiento de la lucha contra el contrabando a través de alianzas estratégicas de cooperación con las entidades interesadas.</p> |
| <p>4. Institucionalización, Relaciones Gubernamentales y Trabajo en Red.</p> | <p>Define la búsqueda de la institucionalización y visibilidad de la FND, además del fortalecimiento de las relaciones gubernamentales y el trabajo mancomunado con los departamentos.</p> | <p>Fomentar las relaciones de los Departamentos con diferentes Organismos, a fin de promover el intercambio de conocimiento y experiencias que potencialicen el crecimiento y desarrollo regional, representando los intereses de los Departamentos ante las diferentes entidades públicas y privadas.</p> | <p>Fortalecer la imagen de la FND permitiendo visibilidad de la gestión a nivel nacional e internacional.</p> <p>Afianzar los canales de comunicación entre los Departamentos, el Legislativo y Ejecutivo, a fin de promover los intereses de la FND y los departamentos, en los proyectos de ley y actos legislativos.</p> <p>Promover e incentivar a los Departamentos, Instituciones involucradas y del estado, sobre la importancia de generar fondos propios para la modernización de la lucha contra el contrabando, e</p> <p>Diseñar mecanismos orientados a la articulación e interacción entre las gobernaciones y la FND con el Gobierno Nacional y los organismos internacionales, para atender las temáticas estratégicas en los diferentes sectores de la gestión departamental y la adhesión de Colombia a la OCDE.</p> |

ANEXO 9. PLAN DE ACCIÓN FND.

| | | |
|---|--|-------------------|
|  | PLANIFICACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA | Código: PGE-F-01 |
| | | Versión: 01 |
| | FORMATO | Fecha: 21/07/2017 |
| | CUADRO DE INDICADORES-SEGUIMIENTO PLAN DE ACCIÓN | Página: 1 de 1 |

| Eje estratégico | Objetivo Operativo | Objetivo del Area | Indicador | Tipo de Indicador | Unidad de Medida | Forma de Cálculo | Meta | Frecuencia | Registro | Responsable | |
|---|--|---|--|--|------------------|--|------------------------------------|---|---|---|--------------------------------|
| 1. Competitividad, eficiencia administrativa-financiera e Infraestructura Tecnológica. | 1.1. Implementar un Sistema de Gestión de Calidad con el fin de estandarizar y sistematizar los procesos de la organización, proteger la memoria institucional, asegurar la competitividad y eficiencia de las actividades que se desarrollan. | Implementar el Sistema de Gestión de Calidad en la FND para su posterior certificación bajo la NTC ISO 9001:2015 | Porcentaje de avance de la implementación del SGC | Eficacia | % | (Nro. de actividades desarrolladas/Nro. de actividades Planificadas)*100% | 100% | Semestral | Cronograma del plan de trabajo Informes Registro Fotografico | Subdirección Administrativa y financiera | |
| | 1.2. Establecer los mecanismos que permitan el adecuado manejo de los procesos contractuales de la organización, con el fin de garantizar la adecuada estructuración, ejecución, seguimiento y control de los contratos, convenios, proyectos y/o servicios. | Asegurar el cumplimiento en términos jurídicos de los contratos y convenios autorizados por la Dirección Ejecutiva | Números de procedimientos establecidos | Eficacia | Nro | Suma | 2 | Semestral | Documentos implementados | Secretaria General | |
| | | | Porcentaje de cumplimiento del plan de divulgación | Eficacia | % | (No. Actividades realizadas / No. Actividades Programadas)*100 | 80% | Semestral | Lista de Asistencia, Fotos, Correos Electrónicos | Secretaria General | |
| | 1.3. Ejecutar acciones que garanticen el desarrollo de habilidades y competencias en el recurso humano, Clima laboral y Cultura Organizacional, con el fin de contribuir a la generación de altos niveles de competitividad. | Realizar la medición de clima organizacional para identificar factores, intervenir condiciones y conocer el impacto de las acciones que potencialicen el aporte del personal al logro de los objetivos de la FND. | Calificación de la encuesta de clima organizacional. | Eficacia | % | %= número de convocados / sobre número que respondió la encuesta. Nota esperada en la escala de 1 a 5 | Participación > 80%. Nota > a 4 | Anual | Resultados de medición de clima organizacional | Subdirección de Gestión Humana | |
| | | | Asegurar un sistema organizacional que le permita a la FND, evaluar el desempeño de su personal, que cumpla con las expectativas de la estrategia organizacional definida en la Entidad. | Nro capacitaciones | Eficacia | Nro | Suma | Participación mayor o igual a 2 capacitaciones por trabajador en el semestre. | Semestral | Resultados de participación por trabajador al plan de capacitación de la FND. | Subdirección de Gestión Humana |
| | | | Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | % Implementación del programa de SG-SST. | Eficacia | % | % de implementación del SG-SST | % mayor o igual al 90% | Semestral | Resultados de la evaluación del sistema implementado de SG-SST, requerido por Ley | Subdirección de Gestión Humana |

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|----------|-----|--|---|-----------|--|--|
| 1.4. Adquirir e implementar herramientas tecnológicas, de acuerdo a las necesidades de la organización, además de desarrollar buenas prácticas y seguridad en el uso de las tecnologías. | Sistematizar los procesos del área mediante la adquisición, implementación y puesta en marcha del software para garantizar la efectividad en el manejo administrativo y financiero | % Implementación Software | Eficacia | % | (N° de Módulos implementados / N° módulos adquiridos)*100 | 100% | Semestral | Bitacora- Informes de actividades | Subdirección Administrativa y financiera |
| | Generar acciones que permitan puesta en marcha, uso eficiente y optimización de la PCIS | Mesas de trabajo desarrolladas | Eficacia | Nro | suma | 3 | Semestral | Listado Asistencia Actas | Dirección Convenio Phillips Morris |
| 1.5. Adoptar herramientas para el desarrollo de la gestión del conocimiento en la organización, con el fin de minimizar el impacto negativo en la rotación de personal. | Desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la FND a través del fortalecimiento de una mayor competitividad y conocimientos apropiados, por medio de la implementación de un Plan de Capacitación. | Nro Capacitaciones | Eficacia | Nro | Suma | Participación mayor o igual a 2 capacitaciones por trabajador en el semestre. | Semestral | Resultados de participación por trabajador al plan de capacitación de la FND. | Subdirección de Gestión Humana |
| 1.6. Crear herramientas o mecanismo adecuados que permitan el eficiente manejo administrativo y financiero de la organización, de acuerdo a las debilidades o falencias existentes. | Proteger la memoria institucional de la FND, administrando los Archivos de la Entidad de acuerdo a los lineamientos definidos por el Archivo General de la Nación y demás normas vinculantes. | Documentación elaborada | Eficacia | Nro | suma | 9 | Semestral | Documentos y/o formatos formalizados | Subdirección Administrativa y financiera |
| | | Adquisición Software | Eficacia | Nro | suma | 1 Contrato | Semestral | Propuestas de proveedores, Formatos de análisis y calificación de proveedores, Contrato. | Subdirección Administrativa y financiera |
| | Optimizar la información administrada dentro del aplicativo Fondo Cuenta para la generación y análisis de la información | Porcentaje de avance del desarrollo del nuevo modulo | Eficacia | % | Total de modulos desarrollados/total de modulos planteados | 20% | Semestral | Informes generados | Subdirección Administrativa y financiera |
| | | Porcentaje de avance de la implementación del nuevo modulo | Eficacia | % | (Total de modulos implementados/total de modulos planteados)*100 | 20% | Semestral | Informes generados | Subdirección Administrativa y financiera |
| | | Porcentaje de avance de la puesta en marcha del nuevo modulo | Eficacia | % | (Total de modulos puestos en marcha/total de modulos planteados)*100 | 20% | Semestral | Informes generados | Subdirección Administrativa y financiera |
| | Fortalecer el proceso de ejecución, seguimiento y control presupuestal para el adecuado manejo de los recursos | Eficiencia Presupuestal | Eficacia | % | (Ingresos presupuestales ejecutados / Ingresos Totales Presupuestados)*100 | 90% | Semestral | Informe de Ejecucion de ingresos y gastos (Sysman) | Subdirección Administrativa y financiera |
| | Fortalecer el proceso de supervisión del contrato de operación fiduciaria del Fondo Cuenta | Nuevo modelo informe de gestión | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Mensual | Informe de operación de Fondo Cuenta | Subdirección Administrativa y financiera |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|----------|-------------------------|---|---|------------|---|---|
| | | | 1 Bateria de indicadores | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Informe de indicadores aprobados | Subdirección Administrativa y financiera |
| | | Actualizar los estados financieros de la FND para el cumplimiento de los requisitos legales. | % Avance en la implementación NIIF | Eficacia | % | (No. De fases ejecutadas / No. De fases proyectadas)*100 | 100% | Trimestral | Informes periodicos de ejecución de la implementación | Subdirección Administrativa y financiera |
| | | Implementar el sistema de Control Interno de la FND | % de Implementación del sistema de control Interno | Eficacia | % | (Componentes implementados/componentes programados)*100 | Sistema de control interno implementado | Semestral | Documentación generada en el proceso de implementación | Subdirección Administrativa y financiera |
| | 1.7. Potencializar el uso y manejo de las comunicaciones (Internas y Externas) en la organización con el fin de facilitar el desarrollo adecuado de las actividades y afianzar la imagen corporativa de la entidad. | Motivar al personal de la FND, potencializando su sentido de pertenencia a través del conocimiento de la Entidad e identificación con la cultura organizacional de la FND. | Resultado de evaluación de comunicaciones internas | Eficacia | Nota en escala de 1 a 5 | Nota esperada en la escala de 1 a 5 | Nota mayor a 4 | Anual | Resultados de la medición de clima organizacional. Variable: "Comunicación" | Subdirección de Gestión Humana |
| | | Modernizar el manejo de las comunicaciones externas de la FND para lograr mayor cobertura en el posicionamiento y visibilidad de la entidad. | Número de publicaciones en redes sociales | Eficacia | Nro | Suma | 5 | Diario | Publicaciones en redes | Coordinación de Regiones |
| | | | Número de documentos implementados | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Documento Implementado | Coordinación de Regiones |
| | | | Número de nuevos contactos establecidos | Eficacia | Nro | Suma | 3 | Semestral | Base de datos oficial | Coordinación de Regiones |
| | | | Porcentaje de participación de los medios de comunicación en eventos citados | Eficacia | % | (Numero de medios asistentes/Número de medios citados) * 100 | 70% | Por evento | Listado de asistencia | Coordinación de Regiones |
| 2. Buen Gobierno, Construcción de Paz y Territorio. | 2.1.Propiciar el intercambio de conocimiento -entre Gobierno Nacional, organismos internacionales y Departamentos- de mecanismos de buen gobierno y gobierno abierto. | Desarrollar Procesos de divulgación a clientes y partes interesadas sobre cambios o nuevos Proyectos de Ley de interes de los departamentos | % Cumplimiento Capacitaciones | Eficacia | % | (cantidad de capacitaciones suministradas/cantidad de capacitaciones solicitadas)*100 | 100% | Trimestral | Fotografías del evento - listados de asistencia-presentación | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos |
| | | Fortalecer a la FND en el tema de seguridad carcelaria en los departamentos | No. Reuniones realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 2 | Trimestral | Actas y planillas de asistencia | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos |
| | | | Nro de Visitas a los diferentes Entes Territoriales | Eficacia | Nro | Suma | 5 | Semestral | Actas y documento de diagnóstico | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos |
| | | Consolidar el Banco de Buenas Prácticas Departamentales | Buenas Prácticas Departamentales identificadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 20 | Mensual | Informe | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|------------------|--|------------------|------------|--|---|---|
| | | | Visitas realizadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 8 | Mensual | Informe | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | | Buenas Prácticas Departamentales sistematizadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 8 | Mensual | Formato | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | | Buenas Prácticas Departamentales documentadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 8 | Mensual | Ficha | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | | Buenas Prácticas Departamentales socializadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Semestral | Evidencia evento de divulgación y/o publicación | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | Consolidar el Observatorio de Estadística Departamental | Boletines elaborados | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 2 | Trimestral | Boletín (versión final) digital y/o impreso | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | | Boletines elaborados | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 2 | Trimestral | Boletín (versión final) digital y/o impreso | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | | Boletines elaborados | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 2 | Trimestral | Boletín (versión final) digital y/o impreso | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | 2.2 Establecer con las gobernaciones mecanismos para identificar y dar a conocer sus problemáticas, para incidir en las agendas de las campañas electorales, juntas o consejos en que participen los Gobernadores | Incrementar y fortalecer el acompañamiento técnico en el posicionamiento de los Gobernadores en Juntas, Consejos y Comisiones. | Número de herramientas Implementadas | Eficacia | Nro | Suma | 2 | Semestral | Matriz | Secretaría General |
| | | 2.3. Incidir en la implementación de los acuerdos de paz, proyectos del posconflicto y procesos de negociación en curso, a través del adecuado acompañamiento y seguimiento. | Consolidar y posicionar el Grupo de Paz y Posconflicto de la SFT | Balance de Acciones identificadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Mensual | informe | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | | | | Mesas realizadas con participación de Gobernaciones y representantes del Gobierno Nacional | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 2 | Semestral | Memoria | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| Balance de Acciones adelantadas en el proceso de negociación | Eficacia | | | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Mensual | Memoria | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | | |
| 3. Agenda Pública, Proyectos de inversión y Cooperación Nacional e Internacional. | 3.1. Diseñar, conjuntamente con las Gobernaciones, mecanismos de incidencia departamental en la agenda pública nacional. | Mantener interlocución continua con el Congreso tanto en Senado como en Cámara para visualizar proyectos de ley | Nro Foros Realizados | Eficacia | Nro | Suma | 3 | 45 días | Fotografías del evento - listados de asistencia - presentación | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos | |
| | | | Nro reuniones Realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 12 | Quincenal | Semaforización realizada en excel Acta de reunión y listados de asistencia | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos | |
| | | | % Cumplimiento Programación Reuniones | Eficacia | % | (Reuniones ejecutadas/reuniones programadas)*100 | 50% | Trimestral | Informe | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos | |
| | | Generar agendas de incidencia en 6 sectores de política pública departamental | Agenda de incidencia por sector | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 6 | Bimensual | Documentos de agenda | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|----------|--------|------------------|----|-----------|--|---|
| | | | Reuniones realizadas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 6 | Bimensual | Informe | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | | Realizar Mesas de secretarios departamentales para 6 sectores de política pública, orientadas a identificar problemáticas y definir acciones de incidencia. | Convocatoria realizada | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 6 | Bimensual | Informe | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | | | Mesa de secretarios departamentales realizada | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 6 | Bimensual | Memoria | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | 3.2. Realizar el acompañamiento en la identificación y estructuración de planes, programas y proyectos territoriales. | Fortalecer las capacidades técnicas de los Departamentos con el fin de lograr mayor aprobación de proyectos de inversión por parte de los OCAD. | Gobernaciones atendidas | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 20 | Mensual | Matriz en Excel | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | | | Proyectos apoyados | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 20 | Mensual | Matriz en Excel | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | | Proponer alternativas para agilizar la aprobación de proyectos del SGR | Propuesta presentada | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Semestral | Evidencia de propuesta presentada ante el DNP. | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| | 3.3.Elaborar mecanismos para la consecución recursos, cooperación técnica, oferta institucional y financiación de planes, programas y proyectos territoriales con el Gobierno Nacional y Cooperantes Internacionales | Contribuir a la consecución de recursos mediante el mapeo o búsqueda de convocatorias | Convocatorias divulgadas | Eficacia | Número | Suma | 1 | Bimensual | Documento de divulgación | Coordinación de Regiones |
| | 3.4. Adoptar mecanismos que permitan identificar y potencializar el impacto de los convenios existentes entre la FND y los departamentos * | Establecer mecanismos para medición de línea base e impacto del Convenio Phillis Morris para contribuir a la mejora de las líneas de acción establecidas. | Metodología desarrollada | Eficacia | Nro | suma | 1 | Semestral | Documento metodología medición línea base | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | | | Indicadores Línea base | Eficacia | Nro | suma | 3 | Semestral | Documento Línea Base (Indicadores) | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | | | Documento Impacto | Eficacia | Nro | suma | 1 | Semestral | Documento Medición Impacto | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | 3.5. Fortalecimiento de la lucha contra el contrabando a través de alianzas estratégicas de cooperación con las entidades interesadas. | Generar alianzas para la suscripción de convenios y acuerdos de cooperación con las demás instituciones relacionadas con la lucha contra el contrabando. | Nro de Mecanismos establecidos | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Documento | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | | | Nro de alianzas | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Documento Suscripción alianza | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | | | Nro de Convenios formalizados | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Documento Convenio Formalizado | Dirección Convenio Phillips Morris |
| 4. Institucionalización, Relaciones Gubernamentales y Trabajo en Red. | 4.1. Fortalecer la imagen de la la FND permitiendo visibilidad de la gestión a nivel nacional e internacional. | Afianzar el relacionamiento externo de la entidad mediante la gestión y participación en eventos | Cumbres realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 4 | Anual | Memorias del evento | Coordinación de Regiones |

| | | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|----------|---|---|-----------|-------------------------------------|--|---|
| | | | Giras realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 5 | Semestral | Cumplido de comisión y registro fotográfico | Coordinación de Regiones |
| | | | Reuniones realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 4 | Semestral | Cumplido de comisión y registro fotográfico | Coordinación de Regiones |
| | | | Alianzas realizadas | Eficacia | Nro | Suma | 2 | Anual | Convenio o Alianza realizada | Coordinación de Regiones |
| | | | Eventos participados | Eficacia | Nro | Suma | 4 | Anual | Cumplido de comisión y registro fotográfico | Coordinación de Regiones |
| | | Consolidar la Mesa de Pensamiento Regional | Número de eventos | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 2 | Semestral | Evidencia de evento de la mesa realizado | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |
| 4.2. Afianzar los canales de comunicación entre los Departamentos, el Legislativo y Ejecutivo, a fin de promover los intereses de la FND y los departamentos, en los proyectos de ley y actos legislativos. | Atender de manera oportuna los requerimientos o solicitudes realizadas por los departamentos, además de realizar acompañamiento continuo cuando estos lo requieran. | Porcentaje de solicitudes de los departamentos | Eficacia | % | (Total requerimientos contestados/Total requerimientos solicitados)*100 | 80% | Semestral | Respuestas y soportes | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos | |
| | | Nro de Sesiones asistidas | Eficacia | Nro | Suma | 1 | mensual | actas - soportes | Subdirección de Gobierno y Asuntos Legislativos | |
| | Facilitar el relacionamiento e incentivar el trabajo conjunto entre los distintos niveles de gobierno. | Porcentaje de requerimientos atendidos | Eficacia | % | (Requerimientos atendidos/solicitados) * 100 | 100% | Mensual | Documentos de respuesta | Coordinación de Regiones | |
| | | Agendamiento de Citas | Eficacia | Nro | Suma | 20 | Semestral | Registro de citas | Coordinación de Regiones | |
| | | Número de intervenciones en proyectos | Eficacia | Nro | Suma | 3 | Anual | Documentos y Listados de asistencia | Coordinación de Regiones | |
| | | Reuniones de articulación | Eficacia | Nro | Suma | 2 | Semestral | Actas y listados de asistencia | Coordinación de Regiones | |
| | Promover reforma al Sistema General de Participaciones de acuerdo con intereses departamentales | Documento de propuestas de reforma al SGP | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Semestral | Documento | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | | Convenio Firmado | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Semestral | Convenio | Subdirección de Fortalecimiento Territorial | |
| | 4.3. Promover e incentivar a los Departamentos, Instituciones involucradas y del estado, sobre la importancia de generar fondos propios para la modernización de lucha contra el contrabando, e incorporarse a la estrategia planteada por la FND. | Fortalecer los mecanismos de sensibilización y capacitación en los departamentos y partes interesadas en la lucha contra el contrabando. | Proceso de Sensibilización implementado | Eficacia | Nro | Suma | 1 | Semestral | Listas de Aiatencia Registro Fotografico Documento Plan de sensibilización | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | | | % cumplimiento capacitaciones programadas | Eficacia | % | (Nro de capacitaciones realizadas/Nro de capacitaciones programadas)*100% | 80% | Semestral | Listado de Asistencia Registro Fotografico | Dirección Convenio Phillips Morris |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|----------|--------|---|-----|-----------|--|---|
| | | | % cumplimiento capacitaciones programadas | Eficacia | % | (Nro de capacitaciones realizadas/Nro de capacitaciones programadas)*100% | 80% | Semestral | Listado de Asistencia Registro Fotografico | Dirección Convenio Phillips Morris |
| | 4.4. Diseñar mecanismos orientados a la articulación e interacción entre las gobernaciones y la FND con el Gobierno Nacional y los organismos internacionales , para atender las temáticas estratégicas en los diferentes sectores de la gestión departamental y la adhesión de Colombia a la OCDE. | Apoyar la promoción del desarrollo y la protección Integral de la infancia y la adolescencia en el marco del Sistema Nacional de Bienestar Familiar. | Convenio Firmado | Eficacia | Unidad | Indicador / Meta | 1 | Semestral | Convenio | Subdirección de Fortalecimiento Territorial |