

**ANÁLISIS DOFA
CONCEJO DE MEDELLÍN
2021**



**CONCEJO
DE MEDELLÍN**

PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS			
ÍTEM	PROMEDIO CALIFICACIÓN LÍDERES	PROBLEMA	SELECCIÓN
1	8,86	Debilidad en la gestión contractual	Si
2	8,14	Debilidad en la planeación, gestión y evaluación del TH	Si
3	8,14	Debilidad en la gestión del riesgo	Si
4	7,57	Debilidad en la medición del SGC, en su desempeño y en el logro de resultados	Si
5	7,29	Debilidad en el desarrollo de habilidades y competencias laborales	Si
6	7,29	Incumplimiento de la norma de participación ciudadana y servicio al ciudadano	Si
7	7,14	Relacionamiento interpersonal deteriorado	Si
8	7,14	Desconocimiento del quehacer institucional por las partes interesadas	Si
9	7,00	Diseño y desarrollo de la política de Gobierno Digital	Si
10	5,86	Daño antijurídico	Si
11	-	Debilidad en la gestión del proceso misional en relación con las funciones del profesional de enlace	Si
12	-	Niveles bajos en la adecuación, conformidad y eficacia del Sistema de Gestión Documental	Si
13	-	Desconocimiento de los impactos ambientales generados en el desarrollo de las actividades de la Corporación.	Si

CAUSAS DE LAS PROBLEMÁTICAS IDENTIFICADAS

DIMENSIÓN	ASPECTO	PROBLEMA	CAUSAS
Interna	Administrativo	Debilidad en la gestión contractual	Estructura organizacional inadecuada e insuficiente
			Debilidad en el análisis de la necesidad de contratación
			Falta de unicidad en la responsabilidad del proceso contractual
		Debilidad en la planeación, gestión y evaluación del TH	No hay cumplimiento riguroso de los mecanismos de planeación del TH
			Estructura organizacional inadecuada e insuficiente
			Debilidad en la implementación de la herramienta de evaluación del desempeño
		Debilidad en el desarrollo de habilidades y competencias laborales	Falta de desarrollo de competencias de empoderamiento y liderazgo
			Falta de rigurosidad y pertinencia en el diseño del Plan Institucional de Capacitaciones
			Debilidad en la implementación de la herramienta de evaluación del desempeño
		Relacionamiento interpersonal deteriorado	Obsolescencia del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales
			Falta de desarrollo de competencias de empoderamiento y liderazgo
			Crisis de valores
	Debilidad en la gestión del proceso misional en relación con las funciones del profesional de enlace	Falta de medición del clima organizacional	
		Falta de un instrumento que documente las funciones y responsabilidades del profesional de enlace	
		Falta de claridad en la Corporación sobre el rol del profesional de enlace	
	Institucional	Debilidad en la gestión del riesgo	Falta de claridad en el rol del líder del proceso misional
			Debilidad en el liderazgo en la gestión del riesgo.
			Debilidad en la aplicación de herramientas para la gestión del riesgo.
		Debilidad en la medición del SGC, en su desempeño y en el logro de resultados	Debilidad en la evaluación y seguimiento periódico de la gestión del riesgo
			Falta de desarrollo de competencias de empoderamiento y liderazgo
			Deficiente evaluación, medición, seguimiento y mejora del SGC.
		Incumplimiento de la norma de participación y servicio al ciudadano	Debilidad en la alineación entre los estratégico, táctico y operativo.
			Falta de capacidad para gestionar el instrumento para la planeación de participación y servicio al ciudadano
			Falta de capacitación en relación con la norma.
		Falta de implementación de la política de Gobierno Digital	Falta de competencias para la implementación de la política
			Limitación presupuestal y de recursos.
			Uso inapropiado e inoportuno de las herramientas para la Gestión Documental (Isolución, ORFEO)
Niveles bajos en la adecuación, conformidad y eficacia del Sistema de Gestión Documental		Debilidades en la formulación y custodia de la documentación por parte de los gestores documentales	
		Falta de cultura ambiental en la Corporación	
		Falta de orientación estratégica para una adecuada gestión ambiental	
Desconocimiento de los impactos ambientales generados en el desarrollo de las actividades de la Corporación.	Falta de desarrollo de competencias para una adecuada gestión ambiental		
	Cambios en el ordenamiento jurídico		
	Inadecuada implementación de las normas en el desarrollo de los procesos		
Jurídico	Daño antijurídico	Falta de responsabilidad en el ejercicio de las funciones del servidor público	
		Falta de claridad en el mensaje a la comunidad del quehacer de la Corporación	
Externa	Entorno	Desconocimiento del quehacer institucional por las partes interesadas	Falta de claridad en el mensaje a la comunidad del quehacer de la Corporación
			Falta de continuidad en la línea de comunicación por cambios periódicos en la mesa directiva

ESTRATEGIAS			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	PROBLEMA	ESTRATEGIA ORIGINAL	ESTRATEGIA DEFINITIVA
Fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano.	P1: Debilidad en la gestión contractual	Fortalecimiento de las competencias del personal que hace parte del proceso contractual y su supervisión.	Fortalecimiento de competencias del personal de contratación y supervisión.
	P2: Debilidad en la planeación, gestión y evaluación del TH	Revisión y mantenimiento de la estructura documental de Talento Humano.	Mejoramiento de la estructura documental del proceso GTH.
	P3: Debilidad en el desarrollo de habilidades y competencias laborales	Formulación e implementación de los planes del proceso Gestión del Talento Humano (Decreto 612 de 2018).	Fortalecimiento de la planeación del proceso GTH.
	P4: Relacionamiento interpersonal deteriorado	Medición del clima organizacional en la Corporación en el corto plazo.	Mejoramiento del clima organizacional.
		Actualización y socialización del Código de Buen Gobierno.	Formulación e implementación de la Política de Integridad (MIPG).
P9: Falta de implementación de la política de Gobierno Digital	Definición de cursos en Gobierno Digital y Seguridad y Privacidad de la Información, en el PIC de la Corporación	Alineación del PIC con los objetivos corporativos.	
Mejorar la gestión organizacional.	P1: Debilidad en la gestión contractual	Revisión, ajuste e implementación del Manual de Contratación de la Corporación.	Mejoramiento de las actividades contractuales y de compras públicas.
	P2: Debilidad en la planeación, gestión y evaluación del TH	Implementación de un estudio técnico de reorganización de la Corporación.	Mejoramiento de la estructura y planta de la Corporación.
	P5: Debilidad en la gestión del proceso misional en relación con las funciones del profesional de enlace	Socialización del SGC a la mesa directiva, comisiones permanentes y concejo en pleno.	Articulación de los Corporados y su equipo de apoyo al desarrollo del SGC.
		Documentación de la transferencia de conocimiento del rol de profesional de enlace	
	P6: Debilidad en la gestión del riesgo	Diseño e implementación de herramientas y mecanismos para una adecuada Gestión del Riesgo.	Fortalecimiento de la Gestión del Riesgo.
		Asesoría para la revisión, implementación y mantenimiento de la Gestión del Riesgo.	
	P7: Debilidad en la medición del SGC, en su desempeño y en el logro de resultados	Definición y Adopción del COLA anual.	Mantenimiento y mejoramiento del SGC.
			Fortalecimiento de la planeación de las actividades del SGC.
P11: Desconocimiento de los impactos ambientales generados en el desarrollo de las actividades de la Corporación.	Fortalecimiento de la Gestión Ambiental.	Fortalecimiento de la Gestión Ambiental.	
P12: Daño antijurídico	Homologación de Conocimientos en Gestión del Riesgo y Daño Antijurídico entre el equipo jurídico.	Gestión del Conocimiento.	
	Disposición del Normograma como herramienta de consulta, control y prevención.		
P8: Incumplimiento de la norma de participación y servicio al ciudadano	Formulación e implementación del Plan Anticorrupción, de Atención y Participación Ciudadana.	Fortalecimiento de la estrategia Anticorrupción, de Atención y Participación Ciudadana.	
Fortalecer la planeación y el liderazgo corporativo.	P7: Debilidad en la medición del SGC, en su desempeño y en el logro de resultados	Aprobación e implementación oportuna el Plan Anual de Auditorías.	Fortalecimiento de la planeación de las actividades del SGC.
Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el ciclo de vida de la información.	P8: Incumplimiento de la norma de participación y servicio al ciudadano	Formulación e implementación del Plan Anticorrupción, de Atención y Participación Ciudadana.	Fortalecimiento de la estrategia Anticorrupción, de Atención y Participación Ciudadana.
	P9: Falta de implementación de la política de Gobierno Digital	Gestión de alianzas con la Alcaldía de Medellín para la implementación de la política de Gobierno Digital.	Gestión de alianzas con la Alcaldía de Medellín para la implementación de la política de Gobierno Digital. Fomentar la cultura de la Seguridad y Privacidad de la Información y la Seguridad Digital.
	P10: Niveles bajos en la adecuación, conformidad y eficacia del Sistema de Gestión Documental	Fortalecimiento de la Gestión Documental	Fortalecimiento de la Gestión Documental.
Fortalecer el proceso comunicacional.	P13: Desconocimiento del quehacer institucional por las partes interesadas	Formulación de un Plan Estratégico de Comunicaciones.	Mejoramiento de la planeación del proceso comunicacional.