

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

4 de enero de 2021

MATRIZ DOFA

DEBILIDADES			FORTALEZAS		
No	DESCRIPCIÓN	PROCESO FUENTE	No	DESCRIPCIÓN	PROCESO FUENTE
1	Falta de sistematización de algunas actividades del proceso.	Promoción y Defensa de Derechos (MP DDHH - LOCALES)	1	Habilitación y adecuación de herramientas tecnológicas para reuniones virtuales (audio, cámara).	Evaluación y Seguimiento
2	Falta de un sistema de información integrado para el proceso.	Prevención y Control a la Función Pública	2	La implementación de estrategias virtuales que acercan los servicios de la Entidad a las personas del Distrito, como la Tutela en Línea, Derecho de Petición en Línea (en desarrollo) y las audiencias de conciliación virtuales.	Promoción y Defensa de Derechos
3	Carencia de tecnologías adecuadas que responda a las necesidades actuales (sistema de información misional, expedientes digital y baja incorporación de las tecnologías virtuales al trámite disciplinario).	Potestad Disciplinaria	3	El uso y posicionamiento de las redes sociales institucionales en las actividades de sensibilización.	Promoción y Defensa de Derechos
4	Deficiencia a nivel tecnológico y mobiliario (equipos de cómputo, impresoras, escritorios, sillas, etc.) principalmente en los puntos de atención externos y sedes donde se realiza el ejercicio del Ministerio Público.	Promoción y Defensa de Derechos	4	El amplio portafolio de canales de atención con el que cuenta la Entidad.	Promoción y Defensa de Derechos
5	Equipo técnico obsoleto o no adecuado para el desarrollo de ciertas labores, como en el caso de los equipos de cómputo de Diseño y el de audiovisuales.	Comunicación Estratégica	5	Adopción de herramientas colaborativas para trabajo en línea, teletrabajo y trabajo en casa.	Direccionamiento TIC
6	Inexistencia de sistemas de información, herramientas o aplicativos para la administración de la información del proceso y generación de informes.	Gestión del Talento Humano	6	Avance significativo en la sistematización de los procesos misionales.	Direccionamiento TIC
7	Sistema de información obsoleto y con falencias para la prestación, reporte, evaluación y estadísticas de los servicios prestados.	Gestión Administrativa	7	Migración de sistemas de información misionales y de apoyo a la NUBE que proveen alta disponibilidad y mitigación de fallos.	Direccionamiento TIC
8	Falta de sistemas de información.	Evaluación y Seguimiento	8	Almacenamientos de estado sólido de alta velocidad que mejoran desempeño y tiempo de respuesta de las aplicaciones.	Direccionamiento TIC
9	Operación del nuevo sistema de información contable BogData - con las complicaciones propias en la implementación del aplicativo y los ajustes necesarios.	Gestión Financiera	9	Certificación y adopción del protocolo de red IPv6 para garantizar total conectividad.	Direccionamiento TIC
10	Problemas en la velocidad de transmisión por Internet, debido al gran tráfico de carga y descarga de información.	Gestión Financiera	10	Adopción de estrategias para la mejora de la prestación del servicio desde el trabajo en casa.	Gestión Administrativa Gestión del Talento Humano
11	Inconvenientes frecuentes en la conexión VPN a los computadores de la entidad, desde los equipos de trabajo en casa.	Gestión Financiera	11	Cobertura en los diferentes medios digitales, lo cual permite una comunicación bidireccional con la ciudadanía: Twitter, Facebook, página web, Instagram y YouTube.	Comunicación Estratégica
12	Base de datos desactualizados y ausencia de sistemas de alerta de vencimientos de etapas procesales ocasionado por falta de personal idóneo para el tema.	Control Disciplinario Interno	12	Contar con Personerías en las 20 localidades y CAC, lo cual permite segmentar y direccionar la información a usuarios específicos.	Comunicación Estratégica
13	Inadaptabilidad al cambio tecnológico con la puesta en producción del nuevo aplicativo de gestión documental (SIRIUS)	Gestión Documental	13	Mayor apertura a las herramientas tecnológicas por parte de los funcionarios de la oficina, derivada de las estrategias implementadas a raíz del Covid -19	Control Disciplinario Interno
14	Alto índice de personal con comorbilidades y restricciones medicas que disminuyen el desempeño del proceso.	Promoción y Defensa de Derechos	14	Contar con salas de audiencia dotadas con última tecnología.	Potestad Disciplinaria
15	Posible tensión ocasionada por el tecnoestrés en los funcionarios del área, debido al uso excesivo y obligatorio de herramientas de información y comunicación.	Gestión Financiera	15	Alto grado de experiencia del talento humano antiguo para la ejecución del proceso.	Prevención y Control a la Función Pública Direccionamiento Estratégico
16	Falta de Ministerios Públicos para cubrir la totalidad de las intervenciones que se deben realizar ante las autoridades judiciales y administrativas del Distrito.	Promoción y Defensa de Derechos	16	Personal comprometido y capacitado para elaborar y ejecutar las actividades del proceso.	Gestión Administrativa
17	La falta de turnos suficientes para brindar atención presencial en el marco de los protocolos de bioseguridad internos con ocasión del COVID-19.	Promoción y Defensa de Derechos	17	Adaptación al cambio. Se identificaron otras modalidades de trabajo.	Gestión del Talento Humano
18	Falta de recurso humano para el cumplimiento de las funciones y demandas de una ciudad en crecimiento.	Prevención y Control a la Función Pública	18	Organización de las rutas para atender eficientemente las necesidades de movilización de los colaboradores de la Entidad.	Gestión del Talento Humano
19	Se requiere más profesionales en los ejes de audiovisuales y redes sociales para suplir la necesidad de la Entidad.	Comunicación Estratégica	19	Capacitación en diferentes temas relacionados con la defensa de los derechos.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
20	En el área de audiovisuales no hay un realizador de planta, los dos son contratistas y la labor puede verse interrumpida mientras se adelantan los procesos de contratación.	Comunicación Estratégica	20	Los múltiples escenarios o espacios, donde se interviene en defensa de los derechos.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
21	La falta de perfiles idóneos, acordes a las competencias de las dependencias que conforman el proceso.	Promoción y Defensa de Derechos (MP DDHH - LOCALES)	21	La respuesta oportuna a las necesidades o requerimientos de las personas y organizaciones.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
22	Falta de experticia de los funcionarios y contratistas nuevos para la ejecución del proceso.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales Prevención y Control a la Función Pública	22	Con la estrategia "Quédate en Casa" se ampliaron los trámites y servicios en línea, tales como: elaboración de acciones de tutela, desacatos, impugnaciones, elaboración de peticiones, conciliaciones.	Servicio al Usuario
23	La falta de personal y alto índice de rotación, que restringe la prestación del servicio bajo el incremento de puntos de atención externos.	Promoción y Defensa de Derechos	23	Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001:2015 articulado con el MIPG	Direccionamiento Estratégico Prevención y Control a la Función Pública
24	Alta rotación de personal misional (contratistas)	Potestad Disciplinaria	24	Sinergia entre los procesos Promoción y Defensa de Derechos y Prevención y Control a la Función Pública	Prevención y Control a la Función Pública
25	Rotación permanente y no continuidad de personal contratista que apoya actividades de soporte y desarrollo de software.	Direccionamiento TIC	25	Alto grado de compromiso de directivos, funcionarios y contratistas.	Prevención y Control a la Función Pública
26	Planta de personal insuficiente para el cumplimiento de las funciones, lo que ocasiona alta carga laboral dentro del área y retrasos	Gestión Financiera Direccionamiento Estratégico Evaluación y Seguimiento Gestión financiera	26	Procesos permanentes de capacitación a los funcionarios.	Prevención y Control a la Función Pública
27	Incumplimiento en las actividades presenciales de PESV y el PIMS y falta de personal profesional para el desarrollo y seguimiento de los controles establecidos.	Gestión Administrativa	27	Se cuenta con profesionales capacitados en el tema disciplinario	Potestad Disciplinaria
28	Suscripción continua y permanente de contratos de prestación de servicios para el ejercicio de funciones permanentes de la entidad a favor de una misma persona, con lo cual la entidad queda expuesta a reclamaciones administrativas y judiciales tendientes a la configuración del contrato realidad.	Gestión Jurídica	28	Compromiso y liderazgo por parte de Alta Dirección	Potestad Disciplinaria
29	No asignación de recursos técnicos o humanos o retrasos en la contratación y/o renovación de contratos, que puedan ocasionar una interrupción en la prestación de los servicios de la OAC	Comunicación Estratégica	29	Asignación de recursos por medio de los proyectos de inversión	Potestad Disciplinaria
30	Incertidumbre laboral en servidores en encargo y contratistas	Comunicación Estratégica	30	Experticia en las decisiones de fondo proferidas a nivel disciplinario	Potestad Disciplinaria
31	Traslado de dependencia de funcionarios sin tener en cuenta el detrimento de personal del área en donde inicialmente ejercían sus funciones. En la Oficina Asesora Jurídica la terminación de los contratos de abogados externos a cargo de procesos judiciales, con lo cual se pierde la continuidad del respectivo trámite.	Gestión Jurídica Direccionamiento Estratégico	31	Colaboración entre Delegadas y la Dirección de Investigaciones Especiales y Apoyo Técnico	Potestad Disciplinaria
32	Retiro de servidores públicos, sin analizar a profundidad la repercusión frente a la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, especialmente en temas salud.	Gestión Jurídica	32	Se fortalecieron los equipos de trabajo para agilizar la prestación del servicio	Servicio al Usuario
33	La falta de conocimiento y experiencia en el régimen disciplinario por parte del personal provisional que se ha vinculado a la oficina, lo cual conlleva a la pérdida de agilidad en los procesos.	Control Disciplinario Interno	33	Se realizaron adecuaciones de instalaciones sanitarias y dotación de elementos de oficina (casilleros, televisores, sillas, computadores, impresoras) destinados a mejorar la comodidad de funcionarios y usuarios(as)	Servicio al Usuario
34	Falta de claridad entre las competencias de algunas dependencias pertenecientes a diferentes ejes.	Promoción y Defensa de Derechos	34	Se creó el equipo de agentes del conocimiento e Innovación.	Gestión del Conocimiento e Innovación
35	Baja apropiación de la misión disciplinaria por parte de algunos funcionarios y contratistas	Potestad Disciplinaria	35	La Dirección de Gestión del Conocimiento e Innovación cuenta con un equipo de funcionarios multidisciplinares	Gestión del Conocimiento e Innovación
36	Falta de Interdiscipliniedad del recurso humano.	Prevención y Control a la Función Pública	36	Generación de alianzas estratégicas con otras Entidades, que coadyuvaron a desarrollar la DGCI	Gestión del Conocimiento e Innovación
37	El desarrollo de los planes de incentivos y bienestar no están encaminados a la felicidad en el trabajo	Gestión del Talento Humano	37	Alto grado de reconocimiento y credibilidad hacia la DGCI	Gestión del Conocimiento e Innovación
38	No ha habido capacitaciones en temas propios que requiere la oficina asesora de comunicaciones.	Comunicación Estratégica	38	Repositorio web rediseñado	Gestión del Conocimiento e Innovación
39	Falta de capacitación de los funcionarios en la Ley 1952 de 2019 que comienza a regir a partir del 1 de julio de 2021.	Control Disciplinario Interno	39	Los integrantes de la DGCI y los agentes del conocimiento se han capacitado constantemente en los temas relacionados con el proceso.	Gestión del Conocimiento e Innovación
40	Falta de capacitación específica por cada Proceso.	Gestión del Talento Humano Direccionamiento Estratégico	40	Participación en eventos de innovación convocados por otras Entidades.	Gestión del Conocimiento e Innovación
41	Baja participación en las actividades de bienestar e incentivos.	Gestión del Talento Humano	41	Contar con recurso humano comprometido y apropiado de su rol dentro de la Dirección TIC.	Direccionamiento TIC
42	Falta de interés y compromiso por parte de algunos(as) servidores(as) en la ejecución de las capacitaciones.	Gestión del Talento Humano	42	Contar con una plataforma propia de Escuela virtual para difusión y transferencia de conocimientos a funcionarios y personas.	Direccionamiento TIC
43	Baja calidad de las capacitaciones contratadas que no cumplen expectativas de los asistentes	Direccionamiento Estratégico	43	Impulsar la transformación digital de la entidad en aspectos en los cuales no se utilicen herramientas TIC	Direccionamiento TIC
44	Desconocimiento de los alcances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Gestión del Talento Humano	44	Fortalecer la virtualización de trámites y servicios en Línea	Direccionamiento TIC
45	La falta de aplicación de medios masivos de comunicación para promocionar los servicios y comunicar las novedades que a diario se presentan en el Proceso.	Promoción y Defensa de Derechos	45	La implementación del teletrabajo que permite la optimización de tiempos y mejora la calidad de vida del trabajador	Control Disciplinario Interno

ANÁLISIS

INTERNO

46	Materialización de uno de los riesgos de corrupción identificados en el proceso.	Prevención y Control a la Función Pública Promoción y Defensa de Derechos - Locales	46	Equipo humano capacitado, idóneo y articulado en el desempeño de las labores de la OAC.	Comunicación Estratégica
47	Amplios tiempos de espera para la atención de usuarios(as)	Servicio al Usuario	47	Excelente percepción a nivel interno del servicio prestado por la OAC y reconocimiento del mismo a nivel externo (Mejor oficina de comunicaciones de entidades distritales)	Comunicación Estratégica
48	Desinformación sobre los servicios que presta el proceso en los diferentes portales que pone a disposición el Distrito incluyendo la página web institucional.	Promoción y Defensa de Derechos	48	Se cuenta con mayor cobertura en la oferta de instituciones de capacitación y Caja de Compensación Familiar, al realizar las actividades de manera virtual	Gestión del Talento Humano
49	No se han definido procedimientos y criterios unificados para el actuar el ministerio público.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales	49	Adecuada identificación de la misión institucional, a través de la ejecución de actividades de capacitación, bienestar e incentivos	Gestión Administrativa
50	No hay criterios definidos para la intervención en todos los espacios de participación	Promoción y Defensa de Derechos - Locales	50	Satisfacción por parte de los(as) servidores(as) en la ejecución de las actividades de bienestar.	Gestión Administrativa
51	Falta de estrategias que permitan una adecuada implementación de la política de transversalización y equidad de género al interior de la Entidad.	Promoción y Defensa de Derechos	51	Talento Humano con las competencias necesarias, para realizar las actividades y procedimientos del proceso. La entidad cuenta con talento humano calificado.	Gestión del Talento Humano
52	Ausencia de difusión de estrategias relacionadas con el desarrollo de la cultura del conocimiento e innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	52	Capacitación y actualización para los (las) funcionarios(as), con el fin de fortalecer las competencias requeridas en el desarrollo de sus funciones	Gestión del Talento Humano
53	Falta de un procedimiento de inducción general y específico.	Potestad Disciplinaria	53	Estrategias implementadas, para mantener un buen clima laboral.	Gestión Financiera
54	No hay almacenamiento adecuado de la información del SG-SST.	Gestión del Talento Humano	54	Manejo de responsabilidades y separación de roles de los funcionarios al interior del área.	Gestión Financiera
55	Falta de memoria histórica del proceso.	Gestión Administrativa	55	Alta receptividad al cambio, por parte de los integrantes del área, en la implementación del nuevo sistema de información contable BogData.	Gestión Financiera
56	Desconocimiento de los alcances del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Gestión del Talento Humano	56	Compromiso y disposición del área para seguir cumpliendo con las metas establecidas en época de emergencia sanitaria.	Gestión Financiera
57	Aplicación parcial de TRD	Gestión Documental	57	Adaptabilidad de los integrantes del área, a los diferentes aplicativos de información y comunicación utilizados para generar el trabajo en casa.	Gestión Financiera
58	Aplicación parcial del programa de gestión documental PGD	Gestión Documental	58	Aprovechamiento de las plataformas y aplicativos digitales implantados con ocasión de la emergencia sanitaria.	Gestión Financiera
59	Solicitudes de trabajos para la Oficina Asesora de Comunicaciones por parte de las diferentes dependencias de la Personería, sin tomar en cuenta los tiempos establecidos en el instructivo de comunicaciones perjudicando los tiempos de trabajo y entrega de la OAC	Comunicación Estratégica	59	Equipo disponible para hacer el tratamiento y conservación de la información.	Gestión Documental
60	Falta definir lineamientos para la entrega de información de los procesos.	Evaluación y Seguimiento	60	Nuevos conocimientos en cuanto a los aplicativos de bases de datos y comunicación, necesarios para el trabajo en casa.	Gestión Financiera
61	Demoras en remisión de antecedentes por parte de áreas competentes a la Oficina Asesora Jurídica para contestación de demandas o acciones de tutela, lo que eventualmente se podría ver reflejado en vencimiento de términos o en el envío de documentación incompleta a los despachos judiciales.	Gestión Jurídica	61	La aceptación de lo acontecido por la emergencia sanitaria, genera concientización de la importancia del trabajo en equipo y al apoyo entre compañeros de área.	Gestión Financiera
62	Vencimiento de términos para dar respuestas a derechos de petición (Dirección de Talento Humano, Centro de Conciliación), por situaciones tales como: pandemia y cambios en legislación, que generan dificultad en los análisis y represamiento de carga laboral.	Gestión Jurídica	62	El conocimiento y la experiencia del personal de carrera que le brinda a la oficina una ventaja comparativa frente al desempeño de los asuntos propios de la misma.	Evaluación y Seguimiento
63	Revocatoria directa de actos administrativos, sin analizar previamente repercusión frente al eventual reconocimiento tácito de responsabilidad que ello implica y la procedencia de la acción de reparación directa que podría culminar con la imposición de condenas en contra de la entidad.	Gestión Jurídica	63	Talento humano calificado y comprometido.	Evaluación y Seguimiento
64	Evaluación de riesgos no amarrados a estrategia organizacional; identificación limitada riesgos emergentes.	Evaluación y Seguimiento	64	Se cuenta con los procedimientos necesarios para el adecuado funcionamiento del proceso Prevención y Control a la Función Pública.	Prevención y Control a la Función Pública
65	Falta de información de los procesos y uso limitado de análisis de datos y minería de datos.	Evaluación y Seguimiento	65	Controles definidos en los procedimientos, que permitan minimizar los riesgos del proceso.	Prevención y Control a la Función Pública
66	Entrega no oportuna de la información solicitada a los procesos.	Evaluación y Seguimiento Direccionamiento Estratégico	66	Oportuna y eficiente intervención de la entidad en ejercicio de sus funciones de veeduría, ministerio público y promoción y defensa de derechos humanos.	Prevención y Control a la Función Pública
67	Imposibilidad de reuniones presenciales del área, con ocasión de la emergencia sanitaria por COVID-19.	Gestión Financiera	67	Seguimiento al 100% de los términos de los derechos de petición.	Promoción y Defensa de Derechos
68	No existe una sinergia entre las Coordinaciones de Ministerio Público y la Coordinación de Locales, para trabajar armónicamente en la atención de las personas en defensa de los derechos.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales	68	Las diferentes estrategias de sensibilización que se diseñan para lograr impactar positivamente a las poblaciones vulnerables del Distrito.	Promoción y Defensa de Derechos
69	Desarticulación entre la áreas frente a los objetivos que son compartidos	Gestión del Conocimiento e Innovación	69	La realización de jornadas masivas de unión marital de hecho y conciliaciones para ampliar la cobertura de los servicios relacionados con la Dirección de Conciliación.	Promoción y Defensa de Derechos
70	Bajo conocimiento en la cultura de la gestión del conocimiento e innovación	Gestión del Conocimiento e Innovación	70	El aporte significativo del proceso en las actividades de orientación, asistencia e intervención en garantía de los derechos humanos tanto al interior de la Entidad como en el Distrito.	Promoción y Defensa de Derechos
71	Fallas en la asignación de requerimientos ciudadanos por parte del área correspondiente.	Prevención y Control a la Función Pública	71	Al haberse separado la función disciplinaria interna de la externa se origina un mayor grado de conocimiento integral del proceso y autonomía para la organización.	Control Disciplinario Interno
72	Se debe mejorar la articulación de la OAC con las delegadas para generar mayor contenido en redes	Comunicación Estratégica	72	Certificación en la NTC ISO 45001:2018 e implementación de la Resolución 0312 del 2019 dentro del desarrollo del SG-SST.	Gestión del Talento Humano Direccionamiento Estratégico
73	Ausencia de memoria institucional documentada.	Evaluación y Seguimiento	73	Facilidad para integrar el SG-SST con otros sistemas de gestión que se están adelantando en la Personería de Bogotá, D. C.	Gestión del Talento Humano
74	Bajo presupuesto para el desarrollo de las actividades misionales con el apoyo de personal contratista.	Promoción y Defensa de Derechos	74	Gestión documental es un proceso del modelo integrado de planeación y gestión	Gestión Documental
75	Ausencia de presupuesto para el proceso	Gestión del Conocimiento e Innovación	75	La Entidad cuenta con una dependencia creada mediante acto administrativo, destinada al desarrollo de la gestión documental	Gestión Documental
76	Carencia de recursos para encausar investigaciones y abordarlas desde los procesos	Gestión del Conocimiento e Innovación	76	Los sistemas para administrar la información administrativa son interoperables	Gestión Documental
77	Ausencia de incentivos (pecuniarios y no pecuniarios) para estimular la generación de ideas y proyectos innovadores	Gestión del Conocimiento e Innovación	77	Se cuenta con TRD convalidada por el Consejo Distrital de Archivos	Gestión Documental
78	Limitación de recursos financieros para la contratación de proveedores expertos o recurso humano en las siguientes áreas: - Gestión de los equipos activos de la red LAN - Actividades de desarrollo de software - Soporte Técnico - Implementación de BigData	Direccionamiento TIC	78	Disposición de las diferentes dependencias a la retroalimentación que hace la Oficina Asesora Jurídica frente a determinados temas que son objeto de controversia judicial.	Gestión Jurídica
79	Falta de recursos de inversión para reducir la obsolescencia de los equipos de cómputo e impresión	Direccionamiento TIC	79	Alto porcentaje de demandas y acciones de tutela a favor de la entidad.	Gestión Jurídica
80	Recursos limitados para reducir la brecha de obsolescencia de los servidores y plataforma de virtualización	Direccionamiento TIC	80	Universo de auditorías definido y validado.	Evaluación y Seguimiento
81	Recursos limitados para la prestación de los servicios de mantenimiento y vehículos.	Gestión Administrativa	81	Programa anual de auditorías basado en riesgos con validación del Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.	Evaluación y Seguimiento
82	Deficiencias en la infraestructura de las instalaciones (baños y ventilación) donde se presenta gran aforo de usuarios(as)	Servicio al Usuario	82	Proceso de seguimiento formalizado.	Evaluación y Seguimiento
83	Obsolescencia y desgaste de los bienes muebles e inmuebles de la Entidad.	Gestión Administrativa	83	Estatuto de auditoría y código de ética del auditor.	Evaluación y Seguimiento
84	Pese a que se ha solicitado, la OAC no cuenta con un espacio de almacenamiento suficiente y adecuado en los servidores, que supla las necesidades de la oficina, para realizar el backup de los trabajos realizados.	Comunicación Estratégica	84	Política de control interno.	Evaluación y Seguimiento
85	La ausencia de espacios para practicar testimonios, versiones libres y ratificaciones de queja que garanticen la privacidad y medidas de bioseguridad. Asimismo, la ausencia de un espacio para practicar notificaciones sin que el personal externo tenga que ingresar al área de trabajo de los funcionarios.	Control Disciplinario Interno	85	Apoyo de Alta Dirección.	Evaluación y Seguimiento
86	Limitación y Demora en la ejecución de los recursos para cubrir las necesidades de mantenimiento y modernización de la Entidad.	Gestión Administrativa	86	Cumplimiento oportuno del POA y Programa Anual de Auditoría.	Evaluación y Seguimiento
87	Instalaciones con necesidades de mantenimiento y falta de capacitación especializada para el personal de mantenimiento.	Gestión Administrativa	87	Posicionamiento de la oficina de control interno en la Entidad.	Evaluación y Seguimiento
			88	Parque automotor técnicamente aprobado para la prestación del servicio y personal capacitado y actualizado en seguridad vial.	Gestión Administrativa

ANÁLISIS EXTERNO

AMENAZAS			OPORTUNIDADES		
No	DESCRIPCIÓN	PROCESO FUENTE	No	DESCRIPCIÓN	PROCESO FUENTE
1	Aislamiento preventivo obligatorio con ocasión de la pandemia por el COVID-19.	Promoción y Defensa de Derechos Potestad Disciplinaria	1	Reconocimiento distrital en la implementación del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.	Gestión del Talento Humano
2	Restricciones en el marco de la emergencia sanitaria para la adecuada prestación del servicio y la ejecución de las funciones de la Entidad.	Promoción y Defensa de Derechos	2	Credibilidad de las Personerías Locales por parte de los ciudadanos por la cercanía al ciudadano, brindando una atención presencial.	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
3	Cierre desde el 27 de mayo del Centro de Traslado por Protección - CTP, que disminuye la intervención del Ministerio Público en temas de derechos humanos.	Promoción y Defensa de Derechos	3	Reconocimiento, credibilidad y confianza por parte de la ciudadanía.	Prevención y Control a la Función Pública
4	Debido a la situación actual de la pandemia COVID-19 se disminuyó la cantidad de usuarios(as) que acuden a solicitar trámites y servicios en la Entidad.	Servicio al Usuario	4	Ser referente y líder en los asuntos Disciplinarios en el Distrito	Potestad Disciplinaria
5	Probabilidad de contagio por pandemia del personal de la dirección TIC que puede afectar la normal prestación de los servicios informáticos de la entidad y en el eje disciplinario.	Direccionamiento TIC Potestad Disciplinaria	5	Los diferentes mecanismos alternativos de solución de conflictos que pueden ser implementados en la Dirección de Conciliación.	Promoción y Defensa de Derechos
6	Posibilidad de contagio del Covid-19 ocasionada por el ingreso de personal externo a la entidad, que viene a surtir notificaciones, rendir declaraciones o consultar expedientes.	Control Disciplinario Interno	6	Implementación del procedimiento de insolvencia de persona natural no comerciante en la Dirección de Conciliación.	Promoción y Defensa de Derechos
7	Dificultad para realizar las acciones de prevención y control a la función pública de manera presencial y visitas de campo en las entidades vigiladas por el aislamiento ordenado por el Gobierno Nacional a causa de la pandemia del COVID-19.	Prevención y Control a la Función Pública	7	Ampliación del portafolio de servicios en la red Cade y Supercade, Clav, Casas de Justicia, SAU, etc.	Promoción y Defensa de Derechos
8	La Pandemia por la COVID 19 ha restringido las actividades presenciales, limitando el desarrollo de estrategias para la DGCI.	Gestión del Conocimiento e Innovación	8	Ampliación del monto o retirar la limitación de la cuantía para las conciliaciones.	Promoción y Defensa de Derechos
9	Posible nuevo confinamiento general obligatorio y/o continuación de las medidas sanitarias, debido al aumento de casos positivos de Covid-19 en la ciudad de Bogotá.	Gestión Financiera	9	Certificación de la norma técnica colombiana 5906 que mejora la imagen y cobertura de la Dirección de Conciliación.	Promoción y Defensa de Derechos
10	Situación actual de amenazas a líderes sociales y de derechos humanos.	Promoción y Defensa de Derechos	10	Implementación de estrategias que acerquen la Entidad a la ciudadanía (La personería en el barrio).	Promoción y Defensa de Derechos
11	Baja implementación de estrategias y actividades encaminadas a la garantía del Derecho Internacional Humanitario.	Promoción y Defensa de Derechos	11	Seguimiento en el Distrito a temas relacionados con los derechos del Consumidor que permitan definir una línea base.	Promoción y Defensa de Derechos
12	No disposición del presupuesto requerido para la ejecución del proyecto y ampliación de cobertura.	Prevención y Control a la Función Pública	12	Mejorar el seguimiento (in situ) a las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo en el marco de las Alertas Tempranas en el Distrito.	Promoción y Defensa de Derechos
13	Baja interacción en el canal de comunicación con los entes de control a nivel nacional y distrital.	Prevención y Control a la Función Pública	13	Convenios con grandes superficies que permitan atender las peticiones de los(as) ciudadanos(as) en tiempo real y relacionadas con la vulneración de derechos en temas del consumidor.	Promoción y Defensa de Derechos
14	Baja articulación interinstitucional con las Autoridades Judiciales y Administrativas, específicamente para el acceso a la información en el ejercicio del ministerio Público.	Promoción y Defensa de Derechos	14	Alianzas estratégicas con otros entes de control a nivel nacional y distrital para fortalecer las actividades de control a las entidades distritales.	Prevención y Control a la Función Pública
15	La administración centralizada de las recomendaciones de la Defensoría del Pueblo en el marco de las alertas tempranas del Distrito.	Promoción y Defensa de Derechos	15	Acompañamiento y seguimiento a los resultados de las veedurías ciudadanas.	Prevención y Control a la Función Pública
16	Riesgo de prescripción por la entrada en la ley 1952 de 2019	Potestad Disciplinaria	16	Que las entidades vigiladas ejecuten planes de mejoramiento resultado de las acciones de Prevención y Control a la Función Pública.	Prevención y Control a la Función Pública
17	Condenas judiciales y Sanciones en contra con ocasión a la actividad disciplinaria	Potestad Disciplinaria	17	Transformaciones en el Distrito Capital para el alcance de los ODS de parte de estos (rama ejecutiva).	Prevención y Control a la Función Pública
18	Posibilidad de que a través de medios de control judicial se declaren nulas o se revocquen decisiones sancionatorias.	Control Disciplinario Interno	18	Posibilidad de generar alianzas interinstitucional	Potestad Disciplinaria
19	Solicitudes de caducidad de la acción disciplinaria, por principio de favorabilidad por la entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario.	Control Disciplinario Interno	19	Ampliar alianzas con entidades distritales, nacional e Internacionales.	Gestión del Conocimiento e Innovación
20	No continuar con la implementación del MIPG a nivel de la Entidad	Gestión del Conocimiento e Innovación	20	Relación con los Entes externos de control.	Evaluación y Seguimiento
21	La limitación en la atención oportuna a las personas que no cuentan con los recursos tecnológicos para acceder a nuestros servicios por restricciones en la atención por la pandemia del COVID-19	Promoción y Defensa de Derechos - Locales	21	Informes solicitados por entes externos y los requeridos por Ley.	Evaluación y Seguimiento
22	Afectaciones hacia el SG-SST por el cambio de administración.	Gestión del Talento Humano	22	Realizar alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales para la defensa de los derechos	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
23	Afectaciones hacia la ejecución de los Planes Institucionales de Capacitación, Bienestar e Incentivos por el cambio de administración.	Gestión del Talento Humano	23	Crear o integrar un observatorio de derechos humanos, que permitan generar alertas o tomar acciones para el restablecimiento o defensa de los derechos	Promoción y Defensa de Derechos - Locales
24	Pérdida de información del proceso.	Gestión Administrativa	24	Aplicar la innovación publica a todos los procesos de la Entidad	Gestión del Conocimiento e Innovación
25	Complicaciones por posibles ajustes del nuevo sistema de información contable BogData de la Secretaría Distrital de Hacienda.	Gestión Financiera	25	Fomento de procesos de experimentación entre el sector publico, privado, la academia y la ciudadanía, basados en los principios de "Gobierno Abierto"	Gestión del Conocimiento e Innovación
26	Cultura de los procesos frente a la mejora.- Resistencia al Cambio por parte de los procesos.	Evaluación y Seguimiento	26	Amplia oferta de estudios en GCI a los cuales se pueden acceder desde la Entidad	Gestión del Conocimiento e Innovación
27	El ofrecimiento de dádivas o favores o cualquier otra clase de beneficios personales o económicos por parte de los implicados o disciplinados a los funcionarios de la OCID a cambio de favorecimiento en el proceso disciplinario.	Control Disciplinario Interno	27	Oferta en desarrolladores de proyectos relacionadas con Big Data, Blockchain, Inteligencia Artificial, smart cities a fin extender la innovación en la Entidad en los recientes campos de la industria 4.0	Gestión del Conocimiento e Innovación
28	Potenciales barreras normativas para la innovación pública en Bogotá	Gestión del Conocimiento e Innovación	28	Aumento de número de personas con acceso a internet y redes sociales	Comunicación Estratégica
29	Desborde de normatividad generada por la COVID 19 con disposiciones de todo tipo que incrementan la necesidad de conocerla para su aplicación.	Gestión del Conocimiento e Innovación	29	Herramientas de pago que ofrece la red para obtener mayor visibilidad de los servicios que ofrece la Entidad.	Comunicación Estratégica
30	Cambio normativo que afecta las funciones de la entidad o de las entidades vigiladas.	Prevención y Control a la Función Pública Promoción y Defensa de Derechos - Locales	30	Se cuenta con acompañamiento y apoyo de entidades externas frente a cambios normativos y técnicos	Gestión del Talento Humano
31	Cambios en la normatividad en materia de talento humano que afecten el desarrollo de actividades y procedimientos del proceso	Gestión del Talento Humano	31	Se cuenta con una mayor oferta externa de capacitación gratuita	Gestión del Talento Humano
32	Cambios en la normatividad vigente, en materia de talento humano, que afecten el desarrollo de las actividades de capacitación, bienestar e incentivos.	Gestión del Talento Humano	32	El desarrollo de los concursos de méritos, cualifica el talento humano de la entidad	Gestión del Talento Humano
33	Cambios en la normatividad vigente relacionada a la Salud y Seguridad en el Trabajo.	Gestión del Talento Humano	33	Se cuenta con una mayor oferta externa de capacitación gratuita.	Gestión del Talento Humano
34	Efectos de las políticas económicas del gobierno, que afecten el desarrollo de actividades y procedimientos del proceso	Gestión del Talento Humano	34	Talento humano experto para capacitar a funcionarios de la entidad mediante conferencias, diplomados entre otros.	Gestión Jurídica
35	Cambios en legislación que puedan afectar situaciones jurídicas que en principio estaban consolidadas, especialmente en temas de carrera administrativa.	Gestión Jurídica	35	Aumento en la cantidad de proponentes en los procesos de contratación que permitirá adquirir bienes y servicios de mayor calidad.	Gestión Administrativa
36	Fallos judiciales de tribunales nacionales y/o internacionales que puedan afectar situaciones jurídicas que en principio estaban consolidadas. Ejemplo: Fallo caso Gustavo Petro de vs Colombia proferido por la Corte IDH.	Gestión Jurídica	36	Desarrollos tecnológicos externos para reemplazar los Sistemas de Información existentes.	Gestión Administrativa
37	Sanciones por incumplimiento normativo	Gestión Documental	37	Especializar al personal que atiende los servicios de mantenimiento para cumplir con los tiempos y necesidades, evitando la tercerización.	Gestión Administrativa
38	Los cambios sociales locales, distritales o nacionales que desborden la capacidad para la atención de las Personerías Locales	Promoción y Defensa de Derechos - Locales	38	Soluciones tecnológicas para la gestión documental disponibles en el mercado.	Gestión Documental
39	Problemas sociales que ameriten mayor intervención de la entidad y generen resquebrajamiento de trabajo.	Gestión Jurídica	39	Apoyo por parte del Archivo de Bogotá y Archivo General de la Nación AGN para mejoramiento del proceso	Gestión Documental
40	Riesgo público en la sede generado por protestas, desordenes, manifestaciones o agresiones que afectan la infraestructura tecnológica y afectan los servicios de la entidad	Direccionamiento TIC	40	Garantías procesales en los despachos judiciales.	Gestión Jurídica
41	Inconvenientes en el sistema de transporte publico, debido a la reducción del aforo de pasajeros en los buses y articulados de Transmilenio.	Gestión Financiera	41	Cambios tecnológicos en el funcionamiento de la Rama Judicial y otras entidades que conlleven a mayor celeridad de trámites.	Gestión Jurídica
42	Hurto o deterioro de equipos en las salidas de campo.	Comunicación Estratégica	42	Directrices por parte de entidades a cargo de determinadas materias, ej: Comisión Nacional del Servicio Civil	Gestión Jurídica
43	Fallas eléctricas frecuentes y prolongadas que afectan la disponibilidad de la información y los servicios institucionales apoyados en las TIC	Direccionamiento TIC	43	La entrada en vigencia del nuevo Código General Disciplinario, conllevará a la celeridad en la instrucción de los procesos disciplinarios situación que promoverá la cultura del buen servicio y mejora continua de los procesos institucionales, puntualmente el proceso 15	Control Disciplinario Interno
44	Pérdida de información por virus en los equipos empleados	Comunicación Estratégica			
45	Riesgos de pérdida de información-perdida o robo de información por delitos informáticos	Evaluación y Seguimiento			
46	Expiración de las licencias de los programas empleados por la OAC o falla en los equipos técnicos.	Comunicación Estratégica			
47	Incremento de los ataques informáticos a nivel mundial	Direccionamiento TIC			
48	Fallas en los sistemas de información a la hora de recibir y gestionar los servicios del proceso.	Gestión Administrativa			
49	Reducción de presupuesto para vigencias futuras	Potestad Disciplinaria			

Matriz de Evaluación de Factores Externos

Una debilidad mayor (calificación = 1), una debilidad menor (calificación = 2), una fuerza menor (calificación =3) o una fuerza mayor (calificación = 4)

FACTORES EXTERNOS CLAVE	Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor	
OPORTUNIDADES				
1	Reconocimiento, credibilidad y confianza por parte de la ciudadanía.	10%	4	0.4
2	Tendencia a generar alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales para la defensa de los derechos.	10%	3	0.3
3	Amplia oferta de estudios en GCI a los cuales se pueden acceder desde la Entidad.	8%	3	0.24
4	Aumento de número de personas con acceso a internet y redes sociales.	10%	3	0.3
5	Cambios y soluciones tecnológicas	15%	3	0.45
AMENAZAS				
1	Restricciones en el marco de la emergencia sanitaria para la adecuada prestación del servicio y la ejecución de las funciones de la Entidad.	8%	1	0.08
2	Baja articulación interinstitucional.	7%	2	0.14
3	Riesgo de prescripción por la entrada en la ley 1952 de 2019.	10%	1	0.1
4	Limitación de recursos financieros asignados por el Distrito.	7%	2	0.14
5	Limitación en la atención oportuna a las personas que no cuentan con los recursos tecnológicos para acceder a nuestros servicios por restricciones en la atención por la pandemia del COVID-19 y grupos de especial protección constitucional.	15%	4	0.6
TOTAL		100%		2.75

Balance Positivo

Matriz de Evaluación de Factores Internos

FACTORES INTERNOS CLAVE	Importancia Ponderación	Clasificación Evaluación	Valor	
FORTALEZAS				
1	La implementación de estrategias virtuales que acercan los servicios de la Entidad a las personas del Distrito, como la Tutela en Línea, Derecho de Petición en Línea (en desarrollo) y las audiencias de conciliación virtuales.	8%	3	0.24
2	Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001:2015 articulado con el MIPG.	10%	3	0.3
3	Talento humano calificado y comprometido.	10%	4	0.4
4	Oportuna y eficiente intervención de la entidad en ejercicio de sus funciones de veeduría, ministerio público y promoción y defensa de derechos humanos.	15%	4	0.6
5	Aprovechamiento de las plataformas y aplicativos digitales implantados con ocasión de la emergencia sanitaria.	5%	3	0.15
DEBILIDADES				
1	Carencia de tecnologías adecuadas que responda a las necesidades actuales para la prestación del servicio, sistema de información obsoleto y con falencias para la prestación, reporte, evaluación y estadísticas de los servicios prestados.	10%	2	0.2
2	Recursos limitados para reducir la brecha de obsolescencia de los servidores y plataforma de virtualización.	10%	1	0.1
3	Falta de Ministerios Públicos para cubrir la totalidad de las intervenciones que se deben realizar ante las autoridades judiciales y administrativas del Distrito.	15%	2	0.3
4	La falta talento humano (cantidad) y de perfiles idóneos, acordes a las competencias de las dependencias y procesos.	10%	2	0.2
5	Instalaciones con necesidades de mantenimiento y falta de capacitación especializada para el personal de mantenimiento, obsolescencia y desgaste de los bienes muebles e inmuebles de la Entidad.	7%	2	0.14
TOTAL		100%		2.63

Balance Positivo

ESTRATEGIAS

<p align="center">Factores Internos</p> <p align="center">Factores Externos</p>	<p>Fortalezas</p> <p>1.La implementación de estrategias virtuales que acercan los servicios de la Entidad a las personas del Distrito, como la Tutela en Línea, Derecho de Petición en Línea (en desarrollo) y las audiencias de conciliación virtuales.</p> <p>2.Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001:2015 articulado con el MIPG.</p> <p>3.Talento humano calificado y comprometido.</p> <p>4.Oportuna y eficiente intervención de la entidad en ejercicio de sus funciones de veeduría, ministerio público y promoción y defensa de derechos humanos.</p> <p>5.Aprovechamiento de las plataformas y aplicativos digitales implantados con ocasión de la emergencia sanitaria.</p>		<p>Debilidades</p> <p>1.Carencia de tecnologías adecuadas que responda a las necesidades actuales para la prestación del servicio, sistema de información obsoleto y con falencias para la prestación, reporte, evaluación y estadísticas de los servicios prestados.</p> <p>2.Recursos limitados para reducir la brecha de obsolescencia de los servidores y plataforma de virtualización.</p> <p>3.Falta de Ministerios Públicos para cubrir la totalidad de las intervenciones que se deben realizar ante las autoridades judiciales y administrativas del Distrito.</p> <p>4.La falta talento humano (cantidad) y de perfiles idóneos, acordes a las competencias de las dependencias y procesos.</p> <p>5.Instalaciones con necesidades de mantenimiento y falta de capacitación especializada para el personal de mantenimiento, obsolescencia y desgaste de los bienes muebles e inmuebles de la Entidad.</p>	
	<p>Amenazas</p> <p>1.Restrictores en el marco de la emergencia sanitaria para la adecuada prestación del servicio y la ejecución de las funciones de la Entidad.</p> <p>2.Baja articulación interinstitucional.</p> <p>3.Riesgo de prescripción por la entrada en la ley 1952 de 2019.</p> <p>4.Limitación de recursos financieros asignados por el Distrito.</p> <p>5.Limitación en la atención oportuna a las personas que no cuentan con los recursos tecnológicos para acceder a nuestros servicios por restricciones en la atención por la pandemia del COVID-19 y grupos de especial protección constitucional.</p>	<p align="center">Estrategias FA</p> <p align="center">(De Reacción)</p>	<p>1.Generar acciones preventivas y correctivas, que permitan un adecuado cumplimiento de los principios de la Función Pública (conducta oficial de los(as) servidores(as) públicos(as) del Distrito Capital)</p> <p>2. Generar alianzas interinstitucionales para el acceso a la información en el ejercicio del ministerio Público</p> <p>3. Fortalecer la orientación, asistencia, seguimiento y el ejercicio del Ministerio Público y en especial a los sujetos de especial protección constitucional.</p> <p>4. Incrementar la oralidad en los procesos disciplinarios</p> <p>5. Fortalecer todos los canales de atención existentes en la Unidad.</p>	<p align="center">Estrategias DA</p> <p align="center">(De supervivencia)</p>
<p>Oportunidades</p> <p>1.Reconocimiento, credibilidad y confianza por parte de la ciudadanía.</p> <p>2.Tendencia a generar alianzas estratégicas con organizaciones nacionales e internacionales para la defensa de los derechos.</p> <p>3.Amplia oferta de estudios en Gestión del Conocimiento e Innovación a los cuales se pueden acceder desde la Entidad.</p> <p>4.Aumento de número de personas con acceso a internet y redes sociales.</p> <p>5.Cambios y soluciones tecnológicas</p>	<p align="center">Estrategias FO</p> <p align="center">(De éxito)</p>	<p>1. Promover la cultura sobre el conocimiento e innovación en la Entidad al servicio de la mejora de la misionalidad</p> <p>2. Promover a la Personería de Bogotá D. C. cercana a los usuarios(as)</p> <p>3. Capacitar y mantener actualizado a los funcionarios (as) en los cambios en la normatividad y temas de importancia para los procesos.</p> <p>4. Consolidar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y los Sistemas de Gestión articulados.</p> <p>5. Consolidar la función de prevención y control a las entidades del Distrito Capital.</p>	<p align="center">Estrategias DO</p> <p align="center">(De adaptación)</p>	<p>1. Implementar y consolidar mecanismos de participación ciudadana y de veeduría ciudadana</p> <p>2. Promover la defensa y protección de los derechos de las personas focalizando acciones hacia los sujetos de especial protección constitucional y la población migrante que habita o transita la ciudad, en el marco de las competencias de la Entidad.</p> <p>3. Impulsar la labor de auditoría independiente como un mecanismo de mejora.</p>