

En la presente matriz se identifica el Contexto Estratégico de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.P., con la herramienta de análisis denominada FODA, que significa Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.

La identificación se realiza por procesos, teniendo en cuenta la siguiente terminología:

**Fortalezas:** Son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente.

**Oportunidades:** Son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

**Debilidades:** Son aquellos factores que provocan una posición desfavorable, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

**Amenazas:** Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la Empresa.

La satisfacción de las necesidades identificadas por parte de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.P., deben estar plasmadas en el Plan Estratégico para que se puedan ejecutar, el seguimiento y revisión del contexto estratégico se realizará a través de los Planes de acción anualmente.

PROCESO	ÁREAS	FORTALEZAS (Internas)	OPORTUNIDADES (Externas)	DEBILIDADES (Internas)	AMENAZAS (Externas)
Gestión Humana	Dirección de Gestión Humana	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Funcionarios capacitados para la ejecución de sus actividades.</li> <li>2. Colaboradores con conocimiento general de la Empresa</li> <li>4. Se cuenta con talento humano, recursos financieros y presupuestales para la ejecución de los planes, programas y liquidación de nómina.</li> <li>5. Documentos físicos de historias laborales actualizados y en custodia.</li> <li>6. Reporte y liquidación de novedades de nómina dentro de los términos.</li> <li>7. Requerimientos y gestión de pago de incapacidades y licencias ante las EPS y ARL.</li> <li>8. Software para la liquidación y pago de nómina.</li> <li>9. Comunicación permanente dentro de la empresa.</li> <li>10. Se cuenta con el registro de los funcionarios y contratistas inscritos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.</li> <li>11. Herramienta para gestión estratégica del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Gestionar recursos y talento humano para la ejecución de actividades del plan de acción institucional de la vigencia.</li> <li>2. Contar con los proveedores que brinden un servicio acorde a las necesidades de la empresa para el desarrollo de su Plan Estratégico de Talento Humano.</li> <li>3. acceder a las ofertas y actividades que brinda función pública para el desarrollo del talento humano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Demora en los procesos contractuales</li> <li>2. Falta de planeación en la programación de vacaciones acorde al cumplimiento de la normatividad</li> <li>3. Los funcionarios no entregan a tiempo las incapacidades para su trámite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Hallazgos administrativos por diferentes entidades o auditorías internas.</li> <li>2. Demandas de funcionarios y fallos judiciales.</li> <li>3. Perdida de recursos de la Empresa por el no pago de incapacidades y licencias de las EPS y ARL.</li> </ul>
	Secretaría de Asuntos Corporativos				
Fecha de Actualización o Revisión:		11/05/2023			