

MATRIZ DOFA AÑO 2022	
FACTORES INTERNOS	
A FAVOR DE LA ENTIDAD	EN CONTRA DE LA ENTIDAD
FORTALEZAS	DEBILIDADES
La Entidad cuenta con planes de gestión humana como son el Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Falta de apropiación de los procedimientos en algunos casos.
Se cuenta con personal idóneo para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo.	Plan de capacitación orientado a capacitar a todos los funcionarios de igual forma.
Compromiso de los funcionarios con la Entidad	Jornadas extensas de capacitación
Sistemas de información que permitan trabajar de forma colaborativa y remota.	Deficiencia en la comunicación interna entre funcionarios
Autonomía presupuestal y financiera	Cargas laborales altas
Infraestructura propia	Está pendiente la implementación del teletrabajo
Renovación tecnológica permanente	Alta rotación de personal
Servicios en la nube	Falta de apoyo técnico permanente en los procesos ético profesionales
Trámites en línea	Se requieren adecuaciones en instalaciones de algunas oficinas
Tarjeta profesional digital	Capacidad y rendimiento del gestor documental
Entidad certificada en ISO 9001:2015	Seguridad de la información
Modelo de gestión basado en procesos	Falta de integración entre los sistemas misionales y los sistemas de apoyo
Procedimientos definidos y documentados	Planes de contingencia
Sistema de cargue de egresados alimentado por las propias IES	Manejo de redes sociales
Capacitaciones para unificación del criterio jurídico	Participación en los medios de comunicación de relevancia hacia la ciudadanía.
Seguimiento y evaluación de la gestión	Relacionamiento con los profesionales inscritos después de obtener su matrícula o certificado.
Disposición de varios canales de comunicación interna y externa	Comunicación con los Consejos Seccionales, Regionales y el Consejo Nacional.
Participación en congresos, seminarios, conversatorios, encuentros zonales	Divulgación focalizada en profesiones relacionadas con la ingeniería civil y la construcción
Cátedra Virtual de Ética Profesional gratuita	Ingresos dependientes de matrículas y certificados
Régimen Colombiano del Ejercicio Ético Profesional de la Ingeniería	Relacionamiento con otras entidades del estado
Visibilización, reconocimiento y promoción de la Entidad	Resistencia al cambio.
Imagen corporativa	
Liderazgo entre los consejos profesionales de ingeniería	
Rendición de cuentas	
El Copnia es el Consejo Profesional con mayor experiencia en cuanto al trámite de procesos ético profesionales atendidos a través del tribunal de ética.	
Presencia institucional en el territorio nacional, reflejado en la capacidad de atender requerimientos desde cualquier parte del país o del extranjero.	
Disponibilidad de diferentes canales de comunicación con la ciudadanía	
El Copnia es el Consejo Profesional con mayor cobertura en número de profesiones registradas.	

FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Disponibilidad de nuevas tecnologías en el mercado	Riesgos emergentes de la seguridad de la información.
Interoperatividad entre entidades públicas	Rápida obsolescencia tecnológica
Política de gobierno digital del estado	Riesgo biológico por aparición de nuevas epidemias, pandemias y demás enfermedades de salud pública
Apoyo del estado a la implementación de la política de gobierno digital	Reducción de estudiantes de profesiones competencia del COPNIA
Auge de las redes sociales	Desempleo y/o trabajo informal
Decisiones legislativas que le den mayor competencia al COPNIA	Fluctuaciones de la moneda
Vacios en la ley 842 de 2003	Desconocimiento de algunos ciudadanos frente a la función del COPNIA
Buen relacionamiento con otros consejos profesionales	Decisiones legislativas que le quiten competencia al COPNIA o afecte sus ingresos
Existencia de normativa que regula la exigencia del registro, matrícula profesional y los procesos ético profesionales.	Inobservancia de la ley en especial en el sector privado
Oferta académica amplia en las profesiones competencia del Copnia.	Dependencia de otras entidades para poder implementar el RUNPA
La naturaleza y las funciones del COPNIA la hacen una entidad especial, con un alto potencial de cobertura y gestión de la ética pública	Desconfianza de la ciudadanía frente a las Entidades Públicas
No existe influencia política directa que coaccione la gestión del COPNIA, para el nombramiento de funcionarios y actividades en general.	Interposición de demandas ocasionadas por errores u omisiones en los procesos que adelanta la entidad.
Herramientas de planeación, control y seguimiento para el sector público dispuestas por entes competentes.	Amenaza a la integridad física de los funcionarios por ejercicio de sus funciones.
La responsabilidad social de la entidades privadas y públicas, al agregar el requisito de la matrícula profesional en la contratación de personal como mecanismo para garantizar la idoneidad en el ejercicio de la ingeniería.	Desconocimiento por parte de la ciudadanía, de entidades gubernamentales y no gubernamentales de las funciones del Copnia.
La creación del Registro Único de Profesionales Acreditados para el ejercicio de la ingeniería.	Tramitología y burocracia que dificulta la recolección de material probatorio para los procesos ético profesionales.
	Bajo índice de crecimiento de la economía del país y alto índice de desempleo que afecta la matriculación
	La falta de cultura en el mercado laboral y de servicios profesionales de la exigencia de la tarjeta profesional a los profesionales competencia del COPNIA.
	No hay cultura de denuncia por faltas éticas profesionales
	Demoras en el trámite de convalidación por parte del Ministerio de Educación, requisito previo para matrícula de profesiones tituladas en el extranjero
	Una política migratoria de apertura sin control a los profesionales extranjeros que permite su ingreso al país sin que cumplan las condiciones legales para ejercer la ingeniería en Colombia.
CONTROL DE CAMBIOS	
1. Mayo 2017. Emisión oficial del Contexto Estratégico, documento construido con la participación de todos los funcionarios finalizando el año 2016, como parte inicial de la definición de la prospectiva 2036.	
2. Abril 2018. Actualización del contexto estratégico, documento construido con los líderes de procesos y la dirección	
3. Enero 2020. Actualización del contexto estratégico, documento construido con secretarios seccionales, líderes de procesos y la dirección.	
4. Octubre 2022. Actualización del contexto estratégico, documento construido con todos los funcionarios y miembros de Juntas.	
REVISADO POR:	APROBADO POR:
ANGELA PATRICIA ALVAREZ LEDESMA	RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ
Subdirectora de Planeación, Control y Seguimiento	Director General