

REPÚBLICA DE COLOMBIA

COPNIA

Consejo Profesional Nacional de Ingeniería

ESTRATEGIA CÓDIGO DE INTEGRIDAD

2026

1 INTRODUCCIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA como entidad responsable de inspeccionar y vigilar el ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares en general, en el territorio nacional; se ve enfrentado constantemente a diferentes retos y desafíos con los constantes cambios del mundo, continuo crecimiento y adelanto tecnológico, lo cual le demanda el desarrollo de estrategias que le permitan afrontarlos desde el contexto jurídico, técnico y humano.

Se considera íntegro a un servidor público cuando en su comportamiento se evidencian valores como compromiso, honestidad, justicia, respeto y diligencia en el desarrollo de las labores diarias y en el caso específico del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - COPNIA, cuando además se destaca por su valor de Vocación de servicio.

El Plan de Trabajo del Código de Integridad de la entidad, busca que los principios y valores que hacen parte del Código se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus funcionarios, sin distinción de empleos, niveles jerárquicos, remuneración salarial o ubicación geográfica y de esta manera se promueve la transparencia y las buenas prácticas en el ejercicio de las funciones propias de cada servidor público, con conciencia de la ética pública en los comportamientos y conductas mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

La implementación del Código de Integridad contribuye a que la entidad en cumplimiento de su misión, objetivos y las actividades propuestas del Plan Estratégico 2023 - 2026 establezca los valores y principios éticos que guían las conductas de los funcionarios, en su actuación dentro de la administración pública, orientados a garantizar los derechos del ciudadano, convirtiéndolos en personas útiles, responsables y poseedores de valores éticos y morales.

Con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, el área de Gestión Humana elabora el siguiente documento, con la premisa sobre la importancia que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus funcionarios y colaboradores, sin distingo de cargo, y de esta manera promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.

2 DEFINICIONES

- **Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.
- **Clima Laboral:** El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.
- **Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.
- **Cultura organizacional:** De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Ética:** Refiere a las exigencias de conducta o comportamiento que hace una sociedad a sus individuos.
- **Grupos de Interés:** Personas, grupos o entidades sobre las cuales la Entidad tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de "públicos internos y externos", o "usuarios internos y externos", o "partes interesadas".
- **Gobernabilidad:** Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que Formalmente se ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad a su cargo.

- **Integridad:** Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
- **Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.
- **Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta de relacionarnos interna y externamente, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual el servidor público o el grupo de trabajo se adscriben.

3 MARCO INSTITUCIONAL

3.1 NATURALEZA JURÍDICA

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad pública creada a partir de la Ley 94 de 1937, y actualmente regulada por los artículos 25, 26, 27 y siguientes de la Ley 435 de 1998 y las leyes 842 de 2003, 1325 de 2009 y 1796 de 2016; y tiene la función de inspeccionar y vigilar el ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares en general, en el territorio nacional; de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 26 de la Constitución Política y en la Ley 842 de 2003 y demás normas complementarias y suplementarias, autorizando a nombre del Estado el ejercicio de una profesión que implica riesgo social, o suspendiendo el ejercicio profesional, previo la aplicación del debido proceso, a quienes se les compruebe la violación del Código de Ética o del correcto ejercicio de la profesión autorizada; esto último en su calidad de Tribunal de Ética de las profesiones tuteladas, por quejas interpuestas por la ciudadanía.

En razón de lo anterior, el COPNIA desarrolla su función mediante la expedición de cuatro herramientas legales a saber: Matrícula Profesional, para los ingenieros; Certificado de Inscripción Profesional, para profesionales afines y profesionales auxiliares; Certificado de Matrícula, para maestros de obra y Permisos Temporales, para profesionales graduados y domiciliados en el exterior que pretendan ejercer temporalmente en Colombia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 842 de 2003.

Adicionalmente, cuenta con una Sede Central de carácter Nacional en la ciudad de Bogotá, D.C. y 9 Consejos Regionales y 8 Consejos Seccionales que actúan como primera instancia en sendos Departamentos, en los que existen Facultades de Ingeniería o Instituciones de Educación Superior que otorgan títulos de ingeniero, de profesional afín o de profesional auxiliar, respectivamente, de las profesiones controladas por el COPNIA en virtud de lo dispuesto en la Ley 842 de 2003.

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería actualmente está conformado de la siguiente manera: la Junta Nacional de Consejeros (Art.26 de la Ley 435 de 1998 y Art.3 de la Ley 1325 de 2009), y las 17 Juntas de Consejos Regionales o Seccionales en cada uno de los Departamentos del país en los que existen Facultadas de Ingeniería, integradas según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 842 de 2003.

Es pertinente indicar, que el COPNIA no hace parte de la rama ejecutiva del poder público considerando que esa ha sido la interpretación que le ha dado el ordenamiento Jurídico y la Jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del COPNIA a lo largo de su historia. Al respecto para profundizar en los fundamentos jurídicos de la naturaleza de la entidad, es preciso consultar la Directriz Jurídica 001-2017.

4 MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia.** Norma superior y principal fuente de valores.
- **Ley 489 de 1998.** Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1474 de 2011.** 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.
- **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.
- **Decreto Nacional 124 de 2016.** Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "*Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*".
- **Decreto Nacional 1499 de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
- **Código de Integridad Valores del Servicio Público.** Del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- **Decreto Distrital 118 de 2018.** Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "*Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital*", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

- **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **Ley 2016 de 2020.** Tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.”

5 CODIGO DE INTEGRIDAD

A partir de la estrategia de construcción del Plan estratégico 2023 – 2026, la Entidad decidió realizar una revisión y renovación del Código de Integridad, de tal modo que el actual Código de Integridad de los servidores del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, se consolidó como un documento que contempla valores imperativos del servicio público, para que a todos los servidores de la entidad les sirva de guía e ideal de cómo debemos ser y obrar, orientados a la integridad en el comportamiento y por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

COMPROMISO

Cumplo con mi palabra y realizo con calidad mi trabajo haciéndome responsable de mis actos

HONESTIDAD

Rechazo la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones, favoreciendo el interés general y obrando con rectitud en el manejo de los recursos públicos.

JUSTICIA

No discrimino y doy a los demás lo que es debido de acuerdo a sus derechos y deberes.

RESPETO

Las diferencias nos enriquecen el respeto nos une.

DILIGENCIA

La podemos desarrollar si aprendemos a administrar nuestro tiempo y los recursos en la ejecución de nuestras funciones y obligaciones.

6 ALCANCE

Los principios y valores dispuestos en el Código de Integridad, así como las estrategias establecidas en el presente Plan de Trabajo están dirigidas a todos los funcionarios en todos los empleos y niveles

jerárquicos y ocupacionales, contratistas y partes interesadas del COPNIA, a fin de ser promovidos de manera responsable.

De acuerdo con lo establecido en el presente Código los funcionarios, se comprometen a orientar todas sus actuaciones en el ejercicio de la función pública hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad, dentro de un marco de la integridad, transparencia y eficiencia.

7 OBJETIVO GENERAL

Divulgar y socializar el Código de Integridad a través de estrategias que permitan fortalecer el clima organizacional y aplicando elementos de transparencia y anticorrupción que aporten al desarrollo y promuevan la cultura de integridad pública y transparencia en la gestión, de modo que se consoliden buenas prácticas y pautas mínimas de comportamiento de los servidores públicos del COPNIA, generando confianza en la ciudadanía hacia la Entidad.

7.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Interiorizar y apropiar los valores definidos en el Código de Integridad en cada uno de los servidores públicos de la entidad y en el ejercicio diario de sus funciones.
- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo los principios del Código de Integridad para que sean de conocimiento y práctica de cada uno de los servidores públicos.
- Promover estrategias que sirvan para determinar parámetros de comportamiento de los servidores públicos en concordancia con los valores y principios dispuestos en el Código de Integridad.
- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores en su quehacer diario.

8 PRESUPUESTO

Para la ejecución y desarrollo de este Plan no se requiere presupuesto para financiar las actividades propuestas.

9 METODOLOGÍA

En el Plan de Trabajo del Código de Integridad, se propone llevar a cabo las siguientes actividades:



- Sensibilización: Desarrollar estrategias de sensibilización sobre la importancia del Código de Integridad en los servidores públicos.
- Piezas gráficas digitales informativas: Para generar expectativa y motivación a los funcionarios para la aplicación de los principios y valores establecidos, así como participación colectiva del Código de Integridad a partir de propuestas y sugerencias a través de las experiencias vividas.

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

| ACTIVIDAD | enero | febrero | marzo | abril | mayo | junio | julio | agosto | septiembre | octubre | noviembre | diciembre |
|--|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Revisión Actualización Código de Integridad: Revisar la incorporación de nuevos conceptos y conductas. | | | | | | | | | | | | |

11 CONTROL DE CAMBIOS

| No. | Vigencia | Descripción del cambio o modificación |
|-----|------------|--|
| 1 | Enero 2026 | Primera emisión aprobada Primera emisión aprobada mediante Acta 02-2026 del 27 de enero de 2026. |

| | | |
|--|--|--|
|  |  |  |
| MARTHA ISABEL NÚÑEZ PIRAJAN | MARICELA OYOLA MARTINEZ | RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELAEZ |
| Profesional de Gestión del área de Talento Humano | Subdirectora Administrativa y Financiera | Director General |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |