

RESOLUCIÓN No - 1988

09 DIC 2019

“Por medio de la cual se adopta la Política de Gestión y Desempeño de Talento Humano para el Copnia”

El Director General del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA en ejercicio de las facultades que le otorga los numerales 23 y 30, del artículo cuarto de la Resolución Nacional 362 del 30 de marzo de 2016 modificada por la Resolución 795 de 2017, y

CONSIDERANDO:

Que el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad sui géneris o especial e independiente de derecho público del orden nacional, creada por 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; encargada de la función administrativa de inspección y vigilancia del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares (Artículo 26 de la Constitución Política), motivo por el cual, a través de las actuaciones administrativas correspondientes, expide las Matrículas Profesionales, Certificados de Inscripción Profesional y Certificados de Matrícula (actos administrativos) que constituyen la autorización del Estado para ejercer dichas profesiones, y adelanta en ejercicio de la acción disciplinaria ético profesional, como Tribunal de Ética Profesional, las investigaciones disciplinarias ético profesionales, a través del procedimiento administrativo de carácter sancionatorio establecido en las leyes 842 de 2003 y 1796 de 2016, a los profesionales bajo su control que vulneren el Código de Ética Profesional establecido en la misma.

Que el literal o, del artículo 26 de la Ley 842 de 2003, establece que el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA adopta su propia planta de personal de acuerdo con sus necesidades y determinación.

Que el Decreto 612 de 2018, fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Que el Decreto 1072 de 2015 en su artículo 2.2.4.6.5 establece que el empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública conceptuó con radicado 20195000058751 del 27 de febrero de 2019 que “...si bien por las características de su entidad no hacen parte de alguna de las Ramas del Poder Público ni del nivel central y descentralizado, son una entidad de naturaleza pública, por lo que atendiendo el mandato constitucional citado deberán garantizar la aplicación de adecuados mecanismos y métodos de control interno, para que las actuaciones que se surtan en virtud de la administración de su entidad estén dirigidas al adecuado cumplimiento de los fines del Estado.” además “...las políticas de gestión y desempeño contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben ser aplicadas acorde con las normas que las regulan, por lo que si bien su entidad no está obligada a implementar integralmente el modelo deberán analizar dichas políticas e

implementarlas en la medida en que les sean aplicables de acuerdo con las normas que las regulan, evitando posibles incumplimientos y para la mejora en la prestación de servicios a sus usuarios.”

Que mediante la Resolución Nacional 498 de abril de 2019 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Copnia, como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la entidad, conforme a las particularidades propias de la naturaleza jurídica de la entidad. Una de las políticas de gestión y desempeño que desarrolla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es “Talento Humano”.

Que la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad¹.

RESUELVE:

TITULO I

COMPROMISO, OBJETIVO Y ALCANCE DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

ARTÍCULO 1. Compromiso con la gestión estratégica del talento humano: El Consejo Profesional de Ingeniería- COPNIA ratifica su compromiso por alinear las prácticas de talento humano con la planeación estratégica (mérito en la provisión de los empleos, desarrollo de competencias, orientación a la prestación del servicio interno y externo, aplicación de estímulos y, evaluación y seguimiento al desempeño individual), como motor para la generación de resultados en la Entidad.

ARTÍCULO 2. Objetivo de la Política de Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que el Copnia cuente con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, logrando de esta forma su propio desarrollo personal y laboral.

ARTÍCULO 3. Alcance la política. La Política de Talento Humano abarca la planeación, el ingreso, el desarrollo y el retiro de los servidores del Copnia.

TÍTULO II

METODOLOGÍA GENERAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

ARTICULO 4. Generalidades. La metodología para la implementación y seguimiento de la Política de Talento Humano es definida por la Subdirección Administrativa y Financiera, conforme a la normatividad aplicable al Consejo Profesional Nacional de Ingeniería de acuerdo con su naturaleza jurídica.

¹Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Versión 2.

Para facilitar la implementación de la Política, el Copnia podrá utilizar como referencia herramientas orientadoras emitidas por otras entidades públicas.

CAPÍTULO I

Gestión Estratégica del Talento Humano

ARTÍCULO 5. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano. La Subdirección Administrativa y Financiera a través del área de Gestión Humana identifica las fortalezas y aspectos a mejorar en materia de Gestión Humana frente al inventario de lineamientos aplicables a la Entidad según su naturaleza, considerando el propósito, las funciones, su entorno, la normatividad aplicable, la caracterización de los servidores y sus necesidades, así como la caracterización de los empleos.

Esta actividad se puede realizar haciendo uso de las metodologías definidas por otras entidades o una definida para la entidad, pero siempre considerando la aplicabilidad de cada lineamiento.

ARTÍCULO 6. Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Una vez identificadas las fortalezas y los aspectos para mejorar, se diseñan las acciones que permiten avanzar y se asocian al plan de acción de la vigencia correspondiente junto con los planes relacionados con la Gestión Humana como son: Vacantes y provisión de recursos humanos, institucional de capacitación y de incentivos, plan de bienestar y el plan de trabajo anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Adicionalmente se incorpora la medición del desempeño de los funcionarios, la inducción y reinducción y la medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

ARTÍCULO 7. Implementación de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. Con el objetivo de fortalecer aquellos aspectos débiles identificados en el diagnóstico el área de Talento Humano lidera la implementación de las acciones formuladas, considerando los siguientes momentos y principios:

- a) Para el ingreso, el Copnia implementa acciones que fortalecen el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
- b) Para el desarrollo del talento humano, se definen acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.
- c) Para el retiro, la gestión está dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo para que la entidad encuentre mecanismos para evitar el retiro del personal calificado. Así mismo, para desarrollar programas de preparación para el retiro o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La entidad garantiza que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la política de gestión del conocimiento.

ARTÍCULO 8. Lineamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hace parte de la Política de Gestión y Desempeño de Gestión Humana, y se rige por la normativa aplicable para tal fin.

Nº - 1988

ARTÍCULO 9. Vigencia. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C., a los nueve (9) días del mes de diciembre del año dos mil diecinueve (2019).



RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ
Director General

Proyecta: ANGELA PATRICIA ALVAREZ LEDESMA – Profesional de gestión de la Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento
Revisa: MARICELA OYOLA MARTÍNEZ – Subdirectora Administrativa y Financiera