

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
**CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERÍA  
COPNIA**

**RESOLUCIÓN** No. 1703  
30 NOV 2018

**Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico 2019 -2022 "Ética en la Ingeniería al servicio del país" para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA.**

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – Copnia, en ejercicio de las atribuciones establecidas en el literal a) del artículo 26 de la Ley 842 de 2003 y,

**CONSIDERANDO:**

Que en el artículo 209 de la Constitución Política, establece que la función administrativa está al servicio del interés general y se desarrolla con arreglo a los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante los mecanismos de descentralización, delegación y desconcentración de funciones.

Que mediante la Resolución Nacional 1567 de 2018 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión para el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y, que este modelo tiene como condición que las entidades tengan claro el horizonte a corto y mediano plazo, que le permita priorizar sus recursos y talento humano y focalizar sus procesos de gestión en la consecución de los resultados con los cuales garantiza los derechos, satisface las necesidades y atiende los problemas de los ciudadanos.

Que a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Copnia, se adoptaron las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, entre las cuales se encuentra la Política de Planeación institucional.

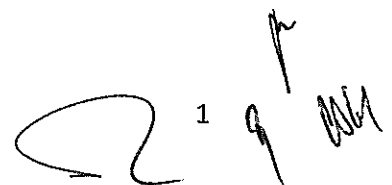
Que las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se rigen por las normas que las regulan o reglamentan, conforme a la naturaleza jurídica de la entidad, y su implementación se realiza a través de estrategias, metodologías y planes que adopta voluntariamente la entidad.

Que mediante Resolución 1446 de 2015 se modificó la misión, visión, principios, valores, los objetivos y las estrategias del Copnia y el Plan Estratégico 2016 – 2018.

Que el Plan Estratégico 2016 – 2018, culmina su implementación en diciembre de 2018 y que ha sido objeto de seguimiento de sus avances por parte de la Alta Dirección en el marco del Comité de Desarrollo Administrativo.

Que el documento base del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", establece como una de sus estrategias, el pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia; y que este a su vez se desagrega en la estrategia de integridad y cultura de la legalidad y de lo público en el Estado y la sociedad.

Que por lo anteriormente expuesto,



1 9

No. 1703

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO.** Aprobar y adoptar el Plan Estratégico "Ética en la ingeniería al servicio del país" del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – Copnia para el periodo comprendido entre 2019 – 2022.

**ARTÍCULO SEGUNDO. MISIÓN.** Somos la autoridad pública encargada de proteger a la sociedad del inadecuado ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, mediante la autorización, inspección y vigilancia, que se concreta, de acuerdo con las competencias otorgadas por la Ley, con la inscripción en el Registro Profesional y con la función como Tribunal de Ética Profesional.

**ARTÍCULO TERCERO. VISIÓN.** En el año 2022 el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería - Copnia disminuirá la brecha de ingenieros, profesionales afines y auxiliares egresados, frente a los inscritos en el Registro Profesional, como un aporte al ejercicio idóneo y legal de la profesión. Seremos reconocidos en el país como un tribunal de ética, líder en inspección y vigilancia del ejercicio profesional, a través de la consolidación de las relaciones interinstitucionales, el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones, y el compromiso y responsabilidad de sus funcionarios con el servicio a la ciudadanía.

**ARTÍCULO CUARTO. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.** Los parámetros de comportamiento que orientan la actuación de los funcionarios del Copnia para el logro de los objetivos, se desarrollan a través de la observancia de los principios y valores institucionales contenidos en la presente resolución.

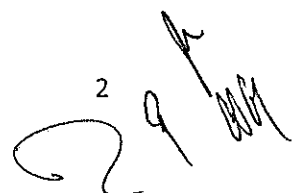
**ARTÍCULO QUINTO. PRINCIPIOS DEL COPNIA.** Las reglas éticas que orientan las acciones del Copnia para el logro de los objetivos trazados en el Plan Estratégico, se encuentran reflejadas en sus principios institucionales:

- a. **RECONOCIMIENTO.** En el Copnia confiamos en el trabajo de los funcionarios y valoramos el esfuerzo de todos ellos para alcanzar los objetivos institucionales.
- b. **TRANSPARENCIA.** En el Copnia todas las actuaciones de los funcionarios son visibles a la ciudadanía y al público interesado.
- c. **TRATO DIGNO.** En el Copnia los funcionarios ofrecen un trato respetuoso, justo y solidario a los usuarios y compañeros.

**ARTÍCULO SEXTO. VALORES.** Las convicciones que orientan las conductas de los funcionarios del Copnia, para el logro de los objetivos trazados en el Plan Estratégico, se relacionan con los principios de la siguiente manera:

**1. RECONOCIMIENTO**

- a. **GRATITUD.** Me siento agradecido con la entidad que construyo día a día y con las oportunidades que brinda para mi vida.
- b. **CONFIANZA.** Creo en la palabra del otro, soy honesto al decir que pienso y propongo soluciones.
- c. **COMPROMISO.** Cumplo con mi palabra y realizo con calidad mi trabajo haciéndome responsable de mis actos.

2  


No . 1703

## 2. TRANSPARENCIA

- d. **HONESTIDAD.** Actúo de buena fe rechazando la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y obro con rectitud en el manejo de los recursos públicos.

## 3. TRATO DIGNO

- e. **JUSTICIA.** No discrimino y doy a los demás lo que es debido de acuerdo con sus derechos y deberes.  
f. **SOLIDARIDAD.** Reconozco las necesidades de los demás y me comprometo a ayudarles con respuestas efectivas.  
g. **VOCACIÓN DE SERVICIO.** Soy consciente de que mi servicio está para ayudar a la ciudadanía.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.** Adóptese el Código de Integridad del Copnia, el cual se anexa a la presente resolución y forma parte integral de la misma. Las actualizaciones que a partir de la vigencia de la presente Resolución se hagan al documento aquí adoptado, para que sean válidas se harán constar en dicho documento y deberán ser comunicadas a todos los funcionarios de la entidad.

**ARTÍCULO OCTAVO. OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.** Los objetivos misionales que persigue el Copnia y sus respectivas estrategias son:

### 1. Mejorar la cobertura, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios misionales.

- 1.1 Reducir la brecha existente entre el número de egresados y el número de profesionales inscritos en el Registro Profesional de Ingenieros, Afines y Auxiliares competencia del Copnia.
- 1.2 Fortalecer los mecanismos de inscripción en el Registro Profesional para evitar el aumento en la brecha existente entre egresados y matriculados.
- 1.3 Fortalecer y posicionar el proceso de inspección, vigilancia y control del ejercicio profesional de acuerdo con el marco de competencia institucional.
- 1.4 Fortalecer técnica y jurídicamente los procesos ético-profesionales, para la mejora en la eficiencia, oportunidad y calidad de la sustanciación.
- 1.5 Posicionar el trámite de permisos temporales como instrumento de control para la movilidad laboral de extranjeros que desarrollen su profesión temporalmente, en el territorio colombiano.
- 1.6 Mejorar los tiempos de respuesta para la atención de los trámites misionales.

### 2. Fortalecer y articular el modelo de gestión de la entidad para mejorar la prestación de los servicios misionales.

- 2.1 Fomentar la participación ciudadana y facilitar el ejercicio del control social a la gestión del Copnia, soportados en el suministro de información completa, clara, consistente, oportuna, y acorde a las necesidades, realidades y expectativas de los ciudadanos.
- 2.2 Ofrecer a la ciudadanía y demás grupos de interés, externos e internos, trámites y servicios soportados en esquemas tecnológicos de autenticación, interoperabilidad, almacenamiento y conservación electrónica de la información.
- 2.3 Contar con una arquitectura tecnológica, que incluya lineamientos, estándares y mejores prácticas, para el soporte y el manejo apropiado de los datos y la información, en términos de autenticidad, integridad, fiabilidad y disponibilidad.
- 2.4 Lograr la sostenibilidad financiera que le permitan al Copnia mantener y mejorar el ritmo de operación de la entidad.



No. 1703

- 2.5 Fortalecer el talento humano como instrumento primordial para afrontar los retos que se plantea el Copnia.
- 2.6 Adecuar la estructura organizacional a las nuevas funcionalidades derivadas, entre otros, por los cambios tecnológicos, administrativos y de procesos.
- 2.7 Consolidar un modelo de gestión que integre los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, apropiados para el Copnia, conforme a su marco normativo aplicable.
- 2.8 Implementar el modelo de gestión documental de la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación - AGN.

**3. Lograr el reconocimiento del COPNIA como ente público nacional en la autorización, inspección, control y vigilancia del ejercicio de la ingeniería.**

- 3.1 Fortalecer la institucionalidad del Copnia en razón a su desarrollo normativo y jurisprudencial.
- 3.2 Mejorar el relacionamiento con la comunidad y los grupos de interés.

**ARTÍCULO NOVENO. REVISIÓN.** La Dirección General evaluará anualmente la consistencia y pertinencia de los objetivos y estrategias institucionales, de acuerdo con el contexto estratégico de cada vigencia.

**ARTÍCULO DÉCIMO. DIVULGACIÓN.** La divulgación del Plan Estratégico Institucional hace parte, entre otros, de los programas de inducción, reinducción y capacitación con los que cuenta el COPNIA.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.** La presente Resolución rige a partir del 1 de enero de 2019 y deroga la Resolución Nacional 1446 de 2015 y todas las demás disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Bogotá D.C., a los treinta (30) días del mes de noviembre del año dos mil dieciocho (2018).

  
**CARLOS SANTIAGO GONZALEZ MORALES**  
Presidente Copnia



Proyectó: Angela Patricia Álvarez Ledesma – Profesional de gestión de la Subdirección de Planeación, control y seguimiento

Revisó: Gloria Matilde Torres Cruz – Subdirectora de Planeación, Control y Seguimiento

Aprobó: Rubén Darío Ochoa Arbelaez - Director General

## **PRESENTACIÓN**

En el marco del desarrollo de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional adoptadas mediante resolución 1567 de 2018 por el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es un gusto para mí presentar el Código de Integridad que acompaña el Plan Estratégico 2019 – 2020, como una apuesta a la unión y coordinación entre las actuaciones de cada uno de los funcionarios que conformamos esta hermosa entidad y el quehacer misional.

El Código de Integridad del Copnia nos convoca a trabajar en la protección a la sociedad del inadecuado ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, a través de ideales de convivencia, en una ruta vivencial propia basada en principios y valores para la construcción del bien común de servicio a la ciudadanía.

En esta oportunidad, el Copnia reafirma los principios y valores que acompañarán la ruta estratégica institucional; para ello hemos realizado un trabajo conjunto en donde todos los funcionarios tuvimos la oportunidad de participar y construir el presente documento, como expresión explícita de nuestras aspiraciones éticas. En estas páginas se desarrollan los principios que hemos priorizado y registrado a través de valores y comportamientos que aprobamos o rechazamos. Es así como en este nuevo comienzo, nuestros pasos se encaminarán bajo los principios de Reconocimiento, Transparencia y Trato Digno.

Es mi querer personal que el Código de Integridad sirva como instrumento de reflexión del rol que desempeñamos como funcionarios públicos, así como herramienta fundamental para el eventual cambio de comportamientos que no favorezcan la sana convivencia y el clima organizacional.

RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELÁEZ

Director general





## **CONSTRUCCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**

Para comprender el propósito del Código de Integridad del Copnia, es necesario reseñar de manera general su origen, construcción y evolución.

Los principios y valores definidos en el presente Código de Integridad aparecen por primera vez en la definición del plan estratégico 2016-2018. Si bien con anterioridad el Copnia habría definido el mencionado marco ético estratégico, es a partir del 2016 cuando nacen los referentes que se mencionan este documento, a través de la intervención de los funcionarios, quienes con sus aportes contribuyeron a especificar los principios y valores que hoy nos rigen.

En 2018, cuando el Copnia se prepara para el lanzamiento de su plan estratégico 2019-2022, se identifica la necesidad de contar nuevamente con una plataforma ética enfocada a la cultura del servicio, no solo de cara al ciudadano, sino que a su vez incorporara elementos de relacionamiento entre los funcionarios, como parte de la integralidad institucional. Es en este escenario cuando se inicia un ejercicio participativo que convocó a todos los funcionarios a detectar diferentes prácticas que se percibían y que podrían llegar a convertirse en comportamientos contrarios al pensamiento ético de la entidad.

Los resultados de este ejercicio fueron presentados al equipo directivo, a los secretarios seccionales y a los líderes de procesos, por parte de la Subdirección de Planeación, Control y Seguimiento, en una jornada de trabajo adelantada en octubre de 2018, creándose un nuevo espacio de reflexión que se aprovecho para completar el ejercicio. De esta manera, lo que en su momento fue denominado Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos, se convirtió en el Código de Integridad del Copnia.

Así las cosas, la Dirección General pone a disposición de la entidad, una herramienta concertada cuyo propósito es aportar, entre otros, a los siguientes aspectos:

- Contribuir a la cultura ética y de servicio
- Propiciar el compromiso de los funcionarios del Copnia.
- Abrir espacios para el diálogo y el desarrollo de hábitos que mejoren la convivencia y el clima laboral.





- Desarrollar mecanismos que vigilen la integridad de las actuaciones individuales y colectivas.

MMK



## CÓDIGO DE INTEGRIDAD

### **PRINCIPIO: RECONOCIMIENTO**

En el COPNIA confiamos en el trabajo de los funcionarios y valoramos el esfuerzo de todos ellos para alcanzar los objetivos institucionales.

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name or set of initials, located to the right of the main text block.



"Agradezco todo lo que he recibido y lo que está por venir"

-Anónimo-

### **Valor: Gratitud**


Me siento agradecido con la entidad que construyo día a día y con las oportunidades que brinda para mi vida.

#### **Lo que hago:**

- ✓ Cuido los bienes de la entidad, preservándolos de daños y/o pérdidas
- ✓ Hago uso racional de los recursos (tiempo, elementos de papelería, consumo de agua y energía, entre otros)
- ✓ Trabajo con buena actitud, con el ánimo de que la entidad sea mejor cada día
- ✓ Hablo siempre bien de la entidad en cualquier escenario
- ✓ Reconozco que la entidad ha contribuido a mi crecimiento personal, profesional y familiar, pues me ha permitido poner en práctica mis conocimientos y prestar mis servicios, sintiéndome una persona útil a la sociedad que genera ingresos con los cuales puedo aportar en mi hogar para la satisfacción de necesidades.

#### **Lo que no hago**

- ✓ Tener predisposición frente a los cambios, debo recordar que los cambios son para mejorar.
- ✓ No asistir a las actividades de capacitación y de bienestar dispuestas por la Entidad, desconociendo que son incentivos para mejorar las habilidades laborales y propiciar un mejor ambiente laboral, no todos los trabajadores tienen esas oportunidades.
- ✓ No dar crédito al trabajo de todas las dependencias de la Entidad, descalificando lo que hacen.
- ✓ Criticar lo que me brinda la Entidad, desconociendo el esfuerzo que hace la misma por proporcionar bienestar a todos sus funcionarios.





"Quien siembra verdad cosecha confianza"

-Anónimo-

### **Valor: Confianza**

Creo en la palabra del otro, soy honesto al decir lo que pienso y propongo soluciones.

#### **Lo que hago:**

- ✓ Acepto mis errores y/o equivocaciones y trabajo para enmendarlos
- ✓ Expreso mis opiniones de manera clara y respetuosa, en los ambientes dispuestos para ello.
- ✓ Cumpló con los compromisos pactados, tanto en las funciones como en los compromisos fijados con jefes y entre compañeros.
- ✓ Propongo soluciones frente a situaciones adversas y en lugar de quejarme presento propuestas para mejorar lo que pueda estar fallando.

#### **Lo que no hago:**

- ✓ Prometer lo que no puedo cumplir, por el simple hecho de crear expectativas favorables.
- ✓ Ocultar la información de interés, manejándola de manera conveniente e impidiendo así el conocimiento de otras personas.
- ✓ Aprovecharme de la confianza que me han brindado algunos compañeros y comentar en diferentes escenarios temas compartidos de manera confidencial.







"No basta con estar involucrado, hay que estar comprometido"

-Anónimo-

### **Valor: Compromiso**

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

#### **Lo que hago**

- ✓ Cumplo mis funciones a cabalidad, no me limito a que me digan qué tengo que hacer, sino que de manera proactiva soy consciente de mis funciones y hago lo que esté a mi alcance por cumplirlas.
- ✓ Llego a tiempo a mi sitio de trabajo y a las reuniones programadas, iniciando así mis labores en los tiempos estipulados según mi horario laboral.
- ✓ Aporto mis conocimientos para que la Entidad cumpla sus objetivos y pongo a disposición de mis compañeros mis experiencias, cuando sea propicio, para evitar errores.

#### **Lo que no hago**

- ✓ Trabajar individualmente y sin articulación con mis compañeros, limitarme a hacer la parte operativa que me corresponde sin comprender el sentido de la misma y la calidad que esta debe tener para el cliente interno o externo que la requiere.
- ✓ No tomar acciones frente a los criterios definidos para la evaluación de desempeño. Ignorar los compromisos pactados y no hacer seguimiento al cumplimiento de los mismos.
- ✓ Retrasar los trámites internos y/o externos, postergar mi gestión al punto que cause impacto negativo en las funciones de los demás compañeros de trabajo.



## PRINCIPIO: Transparencia

En el COPNIA todas las actuaciones de los funcionarios son visibles a la ciudadanía y al público interesado.





"Honestidad significa no tener nada que esconder"

-Anónimo-

## **Valor: Honestidad**

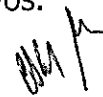
Actúo de buena fe rechazando la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y obro con rectitud en el manejo de los recursos públicos.

### **Lo que hago**

- ✓ Denunciar ante las instancias pertinentes las irregularidades de las cuales tenga conocimiento.
- ✓ Dar uso adecuado y legal a los fondos, cajas menores y bienes encargados
- ✓ Dar trato equitativo y justo a todos los funcionarios de la Entidad, no tomar decisiones basados en el favoritismo.

### **Lo que no hago**

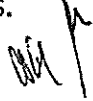
- ✓ Usar elementos de la Entidad para atender fines personales, como es el caso de la papelería y el uso de impresoras para realizar trabajos propios.
- ✓ Hacer creer a los compañeros que tengo mucho trabajo solo para que me tengan que ayudar.
- ✓ Emplear el tiempo laboral para hacer actividades diferentes al cumplimiento de las funciones, como visita con mis compañeros de trabajo, atención desmedida de temas personales o dedicación del tiempo a actividades escolares.
- ✓ Ganar créditos con el trabajo de los compañeros, no reconocer el esfuerzo de todos los que logran que se cumplan los objetivos.





## PRINCIPIO: Trato digno

En el Copnia los funcionarios ofrecen un trato respetuoso, justo y solidario a los usuarios y compañeros.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. P.', located below the main text.





"Justicia es tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran"

-Anónimo-

### **Valor: Justicia**

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

### **Lo que hago**

- ✓ Reconocer el buen trabajo y esfuerzo en el momento oportuno al funcionario o funcionarios que lo merecen.
- ✓ Respetar las diferencias y dar un trato respetuoso y equitativo a todos los funcionarios así no comparto sus creencias o forma de ser.
- ✓ Ser equitativos en la asignación de cargas laborales.

### **Lo que no hago**

- ✓ Hacer juicios de valor negativos respecto de mis compañeros de trabajo, si no tengo algo bueno que decir mejor me abstengo de hacer comentarios.
- ✓ Burlarme de mis compañeros de trabajo, unirme a comentarios malintencionados acerca de otros compañeros solo para ser aceptado en un grupo.
- ✓ Tratar de manera diferencial de acuerdo con las afinidades y empatías

*MM*



"No se necesita una razón para ayudar a los demás"

-Anónimo-

### **Valor: Solidaridad**

Reconozco las necesidades de los demás y me comprometo a ayudarles con respuestas efectivas.

#### **Lo que hago**

- ✓ Apoyar a los compañeros en momentos de dificultad personal o laboral, prestarles la ayuda que yo esperarí en una situación similar.
- ✓ Si creo poder aportar una idea para mejorar, lo hago independientemente de quien se beneficie por esto.
- ✓ No ser indiferente frente a una solicitud de colaboración así sea de un compañero con el cual por alguna razón no sienta empatía, tener presente que algo que salga mal en la Entidad me afectará directamente a mí.

#### **Lo que no hago**

- ✓ No responder los correos electrónicos ni devolver las llamadas perdidas de mis compañeros de trabajo, desconociendo así la importancia y las necesidades que ellos tienen.
- ✓ No compartir mi conocimiento con los compañeros, solo con la intención de que no logren cumplir sus funciones o que se demoren en hacerlo.





"Solo una vida vivida al servicio de los demás merece ser vivida"

-Albert Einstein-

### **Valor: Vocación de servicio**

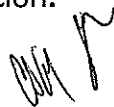
Soy consciente de que mi servicio es para ayudar a la ciudadanía.

#### **Lo que hago:**

- ✓ Ser cordial en el trato con los compañeros y los usuarios, que se refleje la disposición de ayudar.
- ✓ Reconocer e identificar las necesidades del otro, dar prioridad a las solicitudes que reciba tanto de los usuarios externos como de los internos, pensar que dependen de mí para cumplir un propósito, no aprovecharse de esta situación.
- ✓ Respeto y reconocimiento de las diferencias, no discriminar a usuarios o compañeros simplemente por no ser de mi agrado o afines a mis pensamientos.

#### **Lo que no hago**

- ✓ No tener las oficinas abiertas en los horarios establecidos
- ✓ No atender los canales dispuestos por la entidad para recibir peticiones de los usuarios ni con la calidad y la oportunidad esperada.
- ✓ No ser tolerantes con usuarios y compañeros, perder la paciencia e imponer reglas para su atención.





ESTRATEGIAS	META 2019	META 2020	META 2021	META 2022
Reducir la brecha existente entre el número de egresados y el número de profesionales inscritos en el Registro Profesional de Ingenieros, Afines y Auxiliares competencia del COPNIA.	Reducir en un 10% la brecha identificada con corte a 2018	Reducir en un 10% la brecha identificada con corte a 2019	Reducir en un 10% la brecha identificada con corte a 2020	Reducir en un 10% la brecha identificada con corte a 2021
Fortalecer los mecanismos de inscripción en el Registro Profesional para evitar el aumento en la brecha existente entre egresados y matriculados.	Aumentar en un 15% el registro profesional respecto el 2018	Aumentar en un 15% el registro profesional respecto el 2019	Aumentar en un 15% el registro profesional respecto el 2020	Aumentar en un 15% el registro profesional respecto el 2021
Fortalecer y posicionar el proceso de inspección y vigilancia del ejercicio profesional de acuerdo con el marco de competencia institucional	Ejecutar el 100% de los procesos de inspección y vigilancia, conforme a programación de la vigencia.	Ejecutar el 100% de los procesos de inspección y vigilancia, conforme a programación de la vigencia.	Ejecutar el 100% de los procesos de inspección y vigilancia, conforme a programación de la vigencia.	Ejecutar el 100% de los procesos de inspección y vigilancia, conforme a programación de la vigencia.
Fortalecer técnica y jurídicamente los procesos ético profesionales, para la mejora en la eficiencia, oportunidad y calidad de la sustanciación.	Generar el estudio de costos de la sustanciación de procesos en el Copnia e incorporar en la planificación de los procesos ético profesionales	Ajusta el 20% de los procesos ético profesionales a los costos determinados.	Ajusta el 50% de los procesos ético profesionales a los costos determinados.	Ajusta el 80% de los procesos ético profesionales a los costos determinados.
Fortalecer técnica y jurídicamente los procesos ético profesionales, para la mejora en la eficiencia, oportunidad y calidad de la sustanciación.	Determinar los tiempos sustanciación de acuerdo a complejidad de procesos activos.	Cumplimiento del 60% de los tiempos de sustanciación, conforme a complejidad de los procesos	Cumplimiento del 80% de los tiempos de sustanciación, conforme a complejidad de los procesos	Cumplimiento del 100% de los tiempos de sustanciación, conforme a complejidad de los procesos
Fortalecer técnica y jurídicamente los procesos ético profesionales, para la mejora en la eficiencia, oportunidad y calidad de la sustanciación.	Definir y ejecutar metodología para la generación y socialización de observaciones técnico-jurídicas	Disminución del 10% de las observaciones técnicas por tipo, respecto a las identificadas en 2019	Disminución del 20% de las observaciones técnicas por tipo, respecto a las identificadas en 2020	Disminución del 30% de las observaciones técnicas por tipo, respecto a las identificadas en 2021

Fomentar la participación ciudadana y facilitar el ejercicio del control social a la gestión del Copnia, soportados en el suministro de información completa, clara, consistente, oportuna, y acorde a las necesidades, realidades y expectativas de los ciudadanos.	Generación línea base sobre nuevos criterios diferenciales para la Política de Servicio al Ciudadano y desarrollar el 100% de los lineamientos de nivel básico, aplicables al Copnia	Mantener el 100% de los lineamientos de nivel básico de la Política de Servicio al Ciudadano, generar línea base y desarrollar el 50% de los lineamientos de nivel avanzado.	Mantener el 100% de los lineamientos de nivel básico de la Política de Servicio al Ciudadano, el 50% de los lineamientos de nivel avanzado, y desarrollar el restante 50% de los lineamientos de nivel avanzado.	Mantener el 100% de los lineamientos de nivel básico y avanzado de la Política de Servicio al ciudadano
Fortalecer la institucionalidad del Copnia en razón a su desarrollo normativo y jurisprudencial.	Identificar las necesidades de desarrollo normativo y ejecutar el 100% de las mismas.	Identificar las necesidades de desarrollo normativo y ejecutar el 100% de las mismas.	Identificar las necesidades de desarrollo normativo y ejecutar el 100% de las mismas.	Identificar las necesidades de desarrollo normativo y ejecutar el 100% de las mismas.
Posicionar el trámite de permisos temporales como instrumento de control para la movilidad laboral de extranjeros que desarrollen su profesión temporalmente, en el territorio colombiano.	Aumentar en un 6% el trámite de permisos temporales respecto al registro 2018.	Aumentar en un 6% el trámite de permisos temporales respecto al registro 2019.	Aumentar en un 8% el trámite de permisos temporales respecto al registro 2020.	Aumentar en un 10% el trámite de permisos temporales respecto al registro 2021.
Mejorar los tiempos de respuesta para la atención de los trámites misionales.	Disminuir en dos día el tiempo promedio de atención de PQRS, respecto al promedio arrojado en 2018.	Disminuir en un día el tiempo promedio de atención de PQRS, respecto al promedio arrojado en 2019.	Disminuir en un día el tiempo promedio de atención de PQRS, respecto al promedio arrojado en 2020.	Disminuir en un día el tiempo promedio de atención de PQRS, respecto al promedio arrojado en 2021.
Mejorar los tiempos de respuesta para la atención de los trámites misionales.	Disminuir a 7 días el trámite de registro profesional (emisión de certificado de vigencia)	Disminuir a 5 días el trámite de registro profesional (emisión de certificado de vigencia)	Disminuir a 2 días el trámite de registro profesional (emisión de certificado de vigencia)	Mantener en 2 días el tiempo promedio para el trámite de registro profesional (emisión de certificado de vigencia)
Mejorar los tiempos de respuesta para la atención de los trámites misionales.	Disminuir a 4 días el trámite de Permiso Temporal	Disminuir a 3 días el trámite de Permiso Temporal	Disminuir a 2 días el trámite de Permiso Temporal	Mantener en 2 días el tiempo promedio para el trámite de permiso temporal
Mejorar los tiempos de respuesta para la atención de los trámites misionales.	Disminuir a 3 días el trámite de reposiciones	Disminuir a 2 días el trámite de reposiciones	Mantener en 2 días el trámite de reposiciones	Mantener en 2 días el trámite de reposiciones



Ofrecer a la ciudadanía y demás grupos de interés, externos e internos, trámites y servicios soportados en esquemas tecnológicos de autenticación, interoperabilidad, almacenamiento y conservación electrónica de la información	Mantener el 95% de disponibilidad en las aplicaciones del Copnia	Mantener el 95% de disponibilidad en las aplicaciones del Copnia	Mantener el 95% de disponibilidad en las aplicaciones del Copnia	Mantener el 95% de disponibilidad en las aplicaciones del Copnia
Ofrecer a la ciudadanía y demás grupos de interés, externos e internos, trámites y servicios soportados en esquemas tecnológicos de autenticación, interoperabilidad, almacenamiento y conservación electrónica de la información	Realizar actualización tecnológica programada para los puestos de trabajo y lograr una cobertura del 90%	Realizar actualización tecnológica programada para los puestos de trabajo y lograr una cobertura del 90%	Realizar actualización tecnológica programada para los puestos de trabajo y lograr una cobertura del 100%	Mantener una actualización tecnológica del 100% de los puestos de trabajo
Ofrecer a la ciudadanía y demás grupos de interés, externos e internos, trámites y servicios soportados en esquemas tecnológicos de autenticación, interoperabilidad, almacenamiento y conservación electrónica de la información	Lograr un tiempo de respuesta ante incidentes de tecnología del 90%	Lograr un tiempo de respuesta a incidentes del 92%.	Lograr un tiempo de respuesta a incidentes del 95%.	Mantener un tiempo de respuesta a incidentes del 95%
Ofrecer a la ciudadanía y demás grupos de interés, externos e internos, trámites y servicios soportados en esquemas tecnológicos de autenticación, interoperabilidad, almacenamiento y conservación electrónica de la información	Disminuir en un 20% la recurrencia en consultas funcionales de aplicativos	Disminuir en un 30% la recurrencia en consultas funcionales de aplicativos	Disminuir en un 50% la recurrencia en consultas funcionales de aplicativos	Disminuir en un 70% la recurrencia en consultas funcionales de aplicativos
Contar con una arquitectura tecnológica, que incluya lineamientos, estándares y mejores prácticas, para el soporte y el manejo apropiado de los datos y la información, en términos de autenticidad, integridad, fiabilidad y disponibilidad.	Cumplir con el 70% del plan estratégico de tecnologías de la información y las comunicaciones	Ajustar el plan estratégico de tecnologías de la información y dar cumplimiento al 70%	Ajustar el plan estratégico de tecnologías de la información y dar cumplimiento al 90%	Cumplir con el 100% del plan estratégico de tecnologías de la información.
Contar con una arquitectura tecnológica, que incluya lineamientos, estándares y mejores prácticas, para el soporte y el manejo apropiado de los datos y la información, en términos de autenticidad, integridad, fiabilidad y disponibilidad.	Generar línea base de requisitos de seguridad y privacidad de la información y cumplir con el 50% de los mismos	Generar línea base de requisitos de seguridad y privacidad de la información y cumplir con el 80% de los mismos	Generar línea base de requisitos de seguridad y privacidad de la información y cumplir con el 100% de los mismos	Mantener implementados el 100% de los requisitos de seguridad y privacidad de la información.
Lograr la sostenibilidad financiera que le permitan al Copnia mantener y mejorar el ritmo de operación de la entidad	Cumplir con el 100% de la meta de ingresos y apropiaciones para la vigencia 2019	Cumplir con el 100% de la meta de ingresos y apropiaciones para la vigencia 2020	Cumplir con el 100% de la meta de ingresos y apropiaciones para la vigencia 2021	Cumplir con el 100% de la meta de ingresos y apropiaciones para la vigencia 2022
Lograr la sostenibilidad financiera que le permitan al Copnia mantener y mejorar el ritmo de operación de la entidad	Cumplir el 100% de las acciones definida para atender la Política de Austeridad en el Gasto	Cumplir el 100% de las acciones definida para atender la Política de Austeridad en el Gasto	Cumplir el 100% de las acciones definida para atender la Política de Austeridad en el Gasto	Cumplir el 100% de las acciones definida para atender la Política de Austeridad en el Gasto
Fortalecer el talento humano como instrumento primordial para afrontar los retos que se plantea el Copnia.	Cumplir el 100% del plan de capacitación aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de capacitación aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de capacitación aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de capacitación aprobado para la vigencia

Fortalecer el talento humano como instrumento primordial para afrontar los retos que se plantea el Copnia.	Cumplir el 100% del plan de bienestar aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de bienestar aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de bienestar aprobado para la vigencia	Cumplir el 100% del plan de bienestar aprobado para la vigencia
Fortalecer el talento humano como instrumento primordial para afrontar los retos que se plantea el Copnia.	Ejecutar el 100% de las actividades programadas para la vigencia en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Ejecutar el 100% de las actividades programadas para la vigencia en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Ejecutar el 100% de las actividades programadas para la vigencia en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Ejecutar el 100% de las actividades programadas para la vigencia en el sistema de seguridad y salud en el trabajo
Adecuar la estructura organizacional a las nuevas funcionalidades derivadas, entre otros, por los cambios tecnológicos, administrativos y de procesos	Ejecutar el 100% del plan anual de vacantes programado para la vigencia	Ejecutar el 100% del plan anual de vacantes programado para la vigencia	Ejecutar el 100% del plan anual de vacantes programado para la vigencia	Ejecutar el 100% del plan anual de vacantes programado para la vigencia
Consolidar un modelo de gestión que integre los lineamientos de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, apropiados para el Copnia, conforme a su marco normativo aplicable	Verificar la aplicación normativa de las Políticas de Gestión y Desempeño y generar el 100% de sus adopciones	Implementar el 50% de los requisitos identificados para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño aplicables a la naturaleza jurídica del Copnia.	Implementar y mantener el 80% de los requisitos identificados para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño aplicables a la naturaleza jurídica del Copnia.	Implementar y mantener el 80% de los requisitos identificados para cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño aplicables a la naturaleza jurídica del Copnia.
Implementar el modelo de gestión documental de la entidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación - AGN.	Actualizar el Plan Institucional de Archivos - PINAR y desarrollar el 30% del mismo	Actualizar el Plan Institucional de Archivos - PINAR y desarrollar el 50% del mismo	Actualizar el Plan Institucional de Archivos - PINAR y desarrollar el 75% del mismo	Actualizar el Plan Institucional de Archivos - PINAR y desarrollar el 100% del mismo
Mejorar el relacionamiento con la comunidad y los grupos de interés.	Establecer una línea base de reconocimiento respecto a 2018 y mejorarla en un 10%.	Establecer una línea base de reconocimiento respecto a 2019 y mejorarla en un 10%.	Establecer una línea base de reconocimiento respecto a 2020 y mejorarla en un 10%.	Establecer una línea base de reconocimiento respecto a 2021 y mejorarla en un 10%.