

*Por una Arquitectura Responsable y Ejercida con Ética
¡Juntos lo Hacemos Mejor!*

CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE ARQUITECTURA Y SUS PROFESIONES AUXILIARES – CPNAA

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2023-2027

1. ¿QUÉ ES EL CPNAA?

El Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares – CPNAA - es el órgano del Estado creado por la Ley 435 de 1998, encargado del fomento, promoción, control y vigilancia del ejercicio de la profesión de la Arquitectura y de sus Profesiones Auxiliares en Colombia;

Fomenta el ejercicio de la profesión de la arquitectura y profesiones auxiliares dentro de los postulados de la ética profesional;

Emite conceptos en lo relacionado con estas profesiones, cuando así se le solicite, para cualquier efecto;

Define los requisitos que deban cumplir los arquitectos y profesionales auxiliares de la arquitectura para obtener la matrícula profesional o el certificado de inscripción profesional;

El CPNAA promueve la actualización, capacitación, investigación y calidad académica de la arquitectura y profesiones auxiliares, cuenta con talento humano competente y comprometido, con una infraestructura en óptimas condiciones, lo que garantiza la eficacia en su gestión y el mejoramiento continuo de la Entidad.

2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SECTOR A QUE PERTENECE

El CPNAA es el órgano estatal creado mediante la Ley 435 de 1998, encargado del fomento, promoción, control y vigilancia del ejercicio de la profesión de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, dentro de los postulados de la ética profesional, y por tanto es una entidad sui generis o especial e independiente del orden nacional, que no hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público ni es una dependencia adscrita al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Así mismo, de conformidad con lo señalado por el artículo 10 de la Ley 435 de 1998 al Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, le compete dictar su propio reglamento, aprobar su propio presupuesto y el de los respectivos Consejos Seccionales.

Sobre la naturaleza jurídica del Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, el Jefe Oficina Asesoría Jurídica del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio mediante comunicación 2019EE002278 del 13 de marzo de 2019 y radicado R-5176 del 12 de julio de 2019 señaló que "En conclusión, y de cara a la normativa previamente esbozada el CPNAA es un organismo estatal independiente encargado la vigilancia y control de la profesión de arquitectura, el cual en virtud de su acto de creación no hace parte de la rama ejecutiva del poder público ni está adscrito o vinculado a la cartera de vivienda ciudad y territorio o a otra entidad pública."

Por su parte, la Secretaria General del mismo Ministerio De Vivienda, Ciudad y Territorio mediante comunicación 2018EE0088905 del 2 de noviembre de 2018, comunica que "...el Consejo Profesional Nacional de Arquitectura y sus Profesiones Auxiliares, no hace parte del Sector Administrativo de Vivienda, correspondiéndole actuar bajo su marco jurídico y para el objeto propuesto en la Ley 435 de 1998."

Es de anotar que, a nivel global, los Consejos Profesionales son entidades públicas de carácter sui generis creadas legalmente y que hacen parte de la estructura del Estado, las cuales se conforman tanto por autoridades administrativas como por personas particulares en representación de quienes ejercen la respectiva profesión y de acuerdo con el artículo 26 de la Constitución Nacional les fue conferida la facultad de inspección y vigilancia de las profesiones que en su ejercicio llevan implícito un riesgo social, es decir, que a ellos corresponde garantizar la protección de los bienes de interés general y los derechos subjetivos de los usuarios de los servicios profesionales.

Dentro de las funciones que se despliegan para el cumplimiento de la constitución y la ley en las esferas de nuestra competencia, están:

i) la administración, operación y sostenimiento del Registro Profesional, público y de acceso en línea por la ciudadanía; ii) adelantar las investigaciones ético profesionales y mediante esta función realizar el control efectivo del ejercicio, como

función esencial que culmina con la imposición de sanciones ético profesionales en los casos que se demuestre la transgresión al Código de Ética Profesional, permitiendo restringir o cancelar el ejercicio profesional ante la comisión de faltas; iii) llevar a cabo la divulgación en aras de promover la ética en el ejercicio profesional para lo cual se trabaja desde la academia con los estudiantes y profesores, con profesionales, empresas, entidades públicas, agremiaciones y asociaciones; iv) emitir conceptos; v) denunciar ante las autoridades competentes el ejercicio ilegal de la profesión; vi) denunciar ante la Fiscalía General de la Nación la falsificación de títulos y matrículas profesionales; vii) fomentar la actualización académica y capacitación de las profesiones; viii) presentar observaciones y recomendaciones sobre programas académicos aprobados en el país en aras de fortalecer y modernizar los perfiles de los futuros profesionales; ix) cooperar interinstitucionalmente para aunar esfuerzos y procurar la implementación de mejores prácticas, fortaleciendo la idoneidad técnica y ética; entre otras.

Para todos los efectos legales, entiéndase por arquitectura, la profesión a nivel universitario, cuya formación consiste en el arte de diseñar y crear espacios, de construir obras materiales para el uso y comodidad de los seres humanos, cuyo campo de acción se desarrolla fundamentalmente con un conjunto de principios técnicos y artísticos que regulan dicho arte.

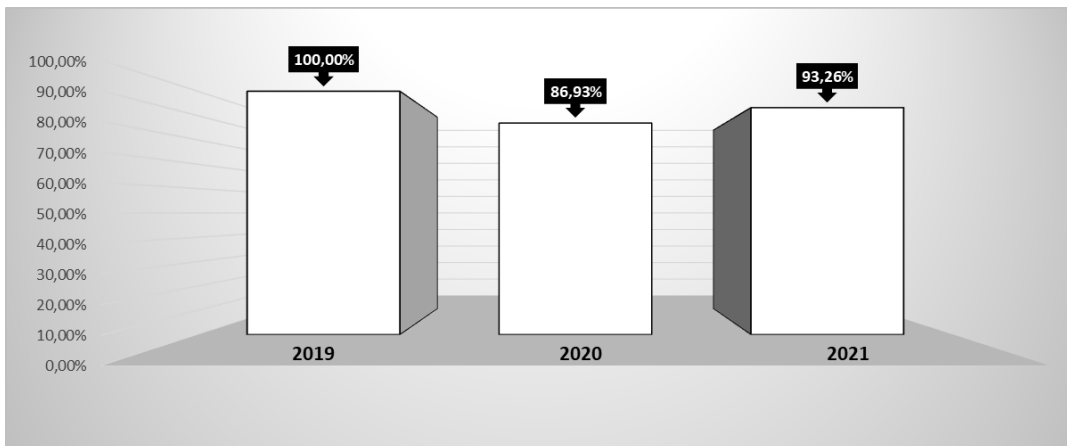
El ejercicio profesional de la arquitectura es la actividad desarrollada por los arquitectos en materia de diseño, construcción, ampliación, conservación, alteración o restauración de un edificio o de un grupo de edificios. Este ejercicio profesional incluye la planificación estratégica y del uso de la tierra, el urbanismo y el diseño urbano, además de las profesiones auxiliares de la arquitectura, que son aquéllas amparadas por el título académico de formación técnica profesional, tecnológica, conferido por instituciones de Educación Superior, legalmente autorizadas y que tengan relación con la ejecución o el desarrollo de las tareas, obras o actividades de la arquitectura en cualesquiera de sus ramas.



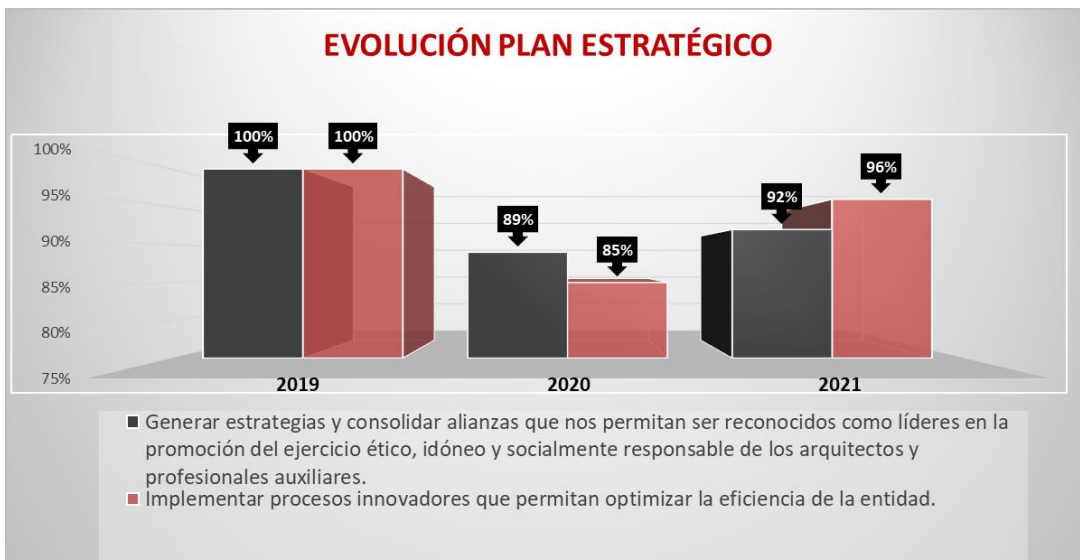
3. ANÁLISIS INTERNO

3.1 AVANCE PLAN ESTRATÉGICO 2019, 2020 Y 2021

Durante los primeros tres años de avance, el plan estratégico registra un cumplimiento promedio de 93,40%. Los valores discriminados en cada uno de sus años son los siguientes:

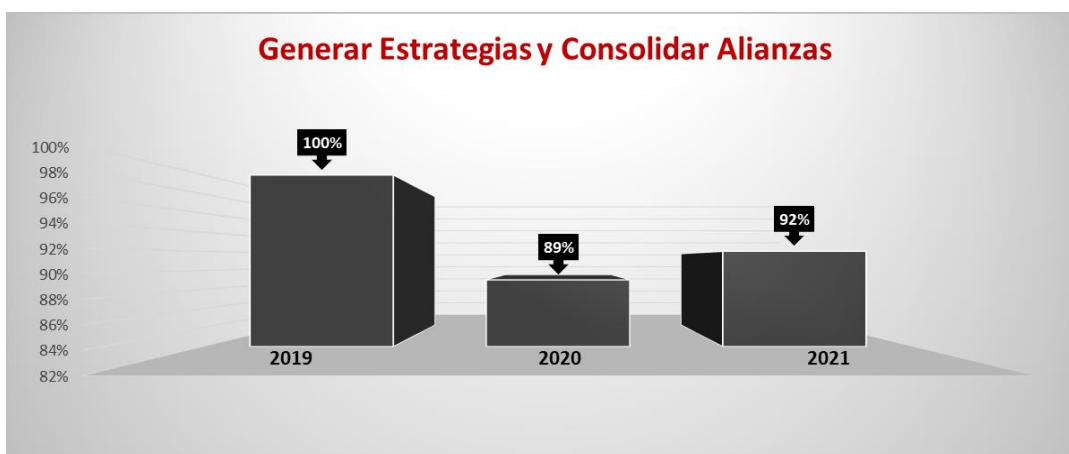


Las dos (2) estrategias que componen este plan, han tenido el siguiente desempeño en cada uno de sus años:

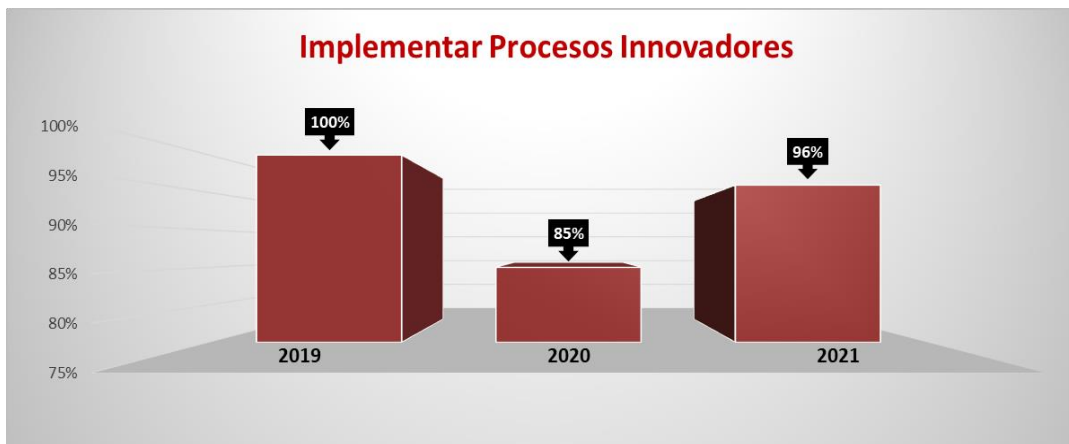




- **Evolución Estrategia 01 para los tres (3) primeros años:**



- **Evolución Estrategia 02 para los tres (3) primeros años:**



3.1.1 Año 2019

Durante la vigencia 2019, cada una de las acciones implementadas alcanzaron su máximo nivel de desarrollo e implementación, logrando así que el plan estratégico se fortaleciera a partir de las siguientes iniciativas:



3.1.2 AÑO 2020

Para el año 2020, se dio una implementación total de las estrategias de comunicación, sin embargo, su contraste se dio frente a la adaptación de procesos organizacionales que eran requeridos por el CPNAA:





3.1.3 AÑO 2021

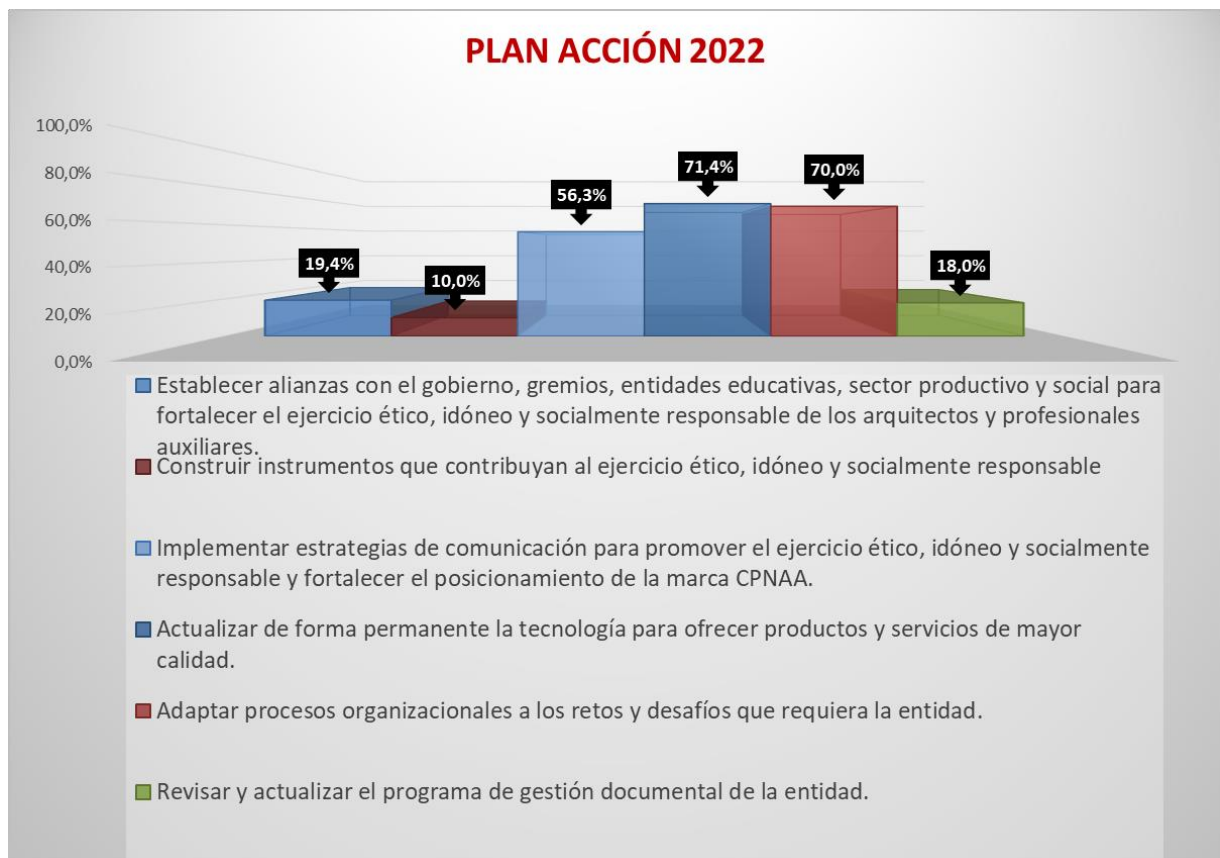
En la pasada anualidad, 2021, se dio un impulso continuo a cada una de las estrategias, en donde se resaltan las alianzas y estrategias de comunicación para fortalecer el ejercicio ético, idóneo y socialmente responsable de la profesión al igual que la revisión y actualización del programa para la gestión documental del CPNAA. La construcción de instrumentos en contribución de un ejercicio profesional idóneo, ético y socialmente responsable se registró con un menor desempeño:





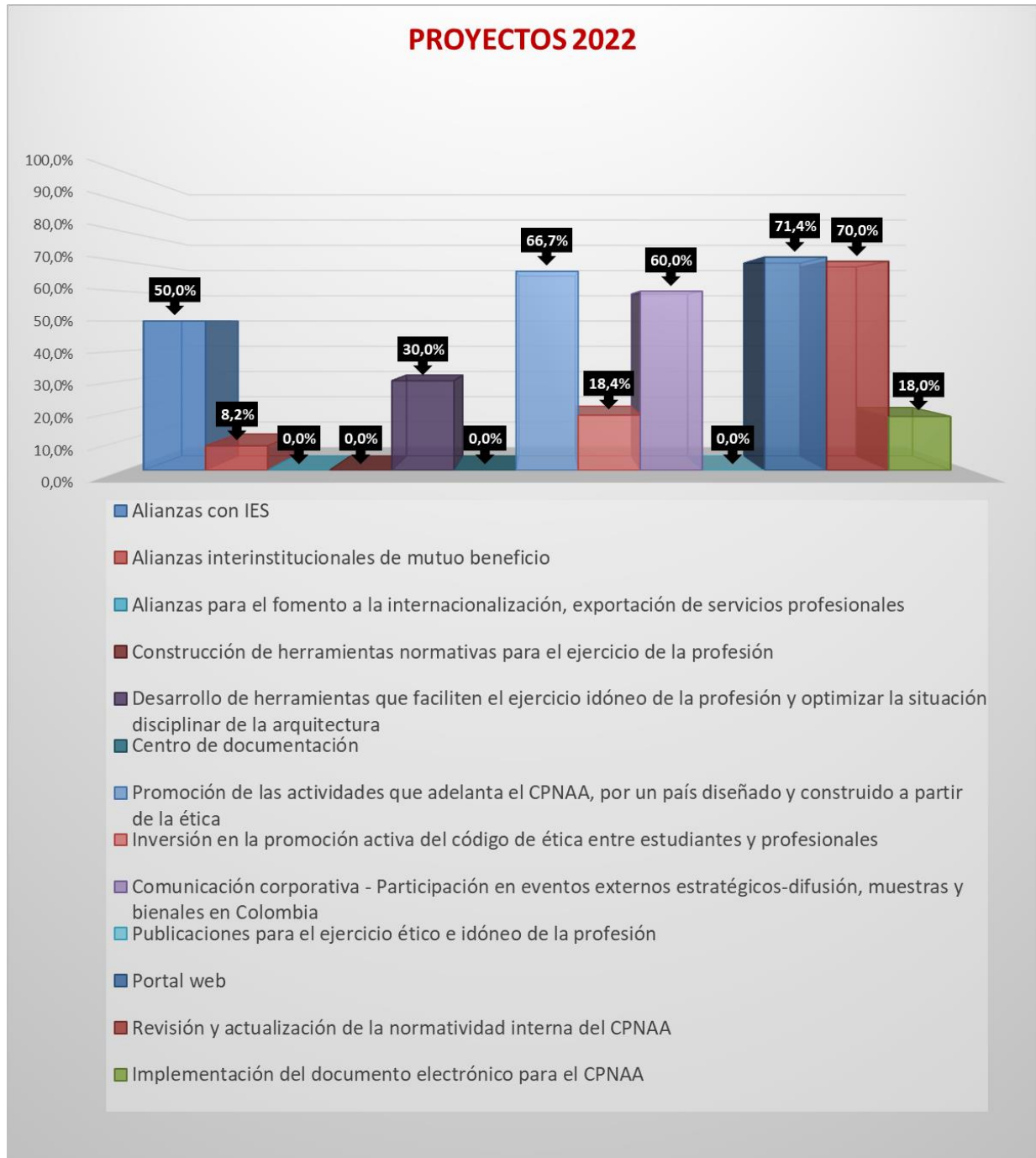
3.2 AVANCE PLAN DE ACCIÓN 2022

Para la presente vigencia, se adelantan acciones encaminadas a la actualización tecnológica de la Entidad, la adaptación de procesos organizacionales adaptables a las necesidades del Consejo y el entorno con que se relaciona, de allí que se cuente con una nueva estructura organizacional acorde con las exigencias actuales y que son necesarias para su normal y eficiente funcionamiento, la implementación de estrategias comunicacionales que promuevan el adecuado ejercicio profesional. En cuanto al establecimiento de alianzas, construcción de instrumentos, revisión y actualización del programa documental, se está redefiniendo para alcanzar con eficacia las metas planteadas:





A continuación, se presenta el estado actual de los proyectos que se han determinado para la materialización de los objetivos estratégicos en su último año de ejecución:



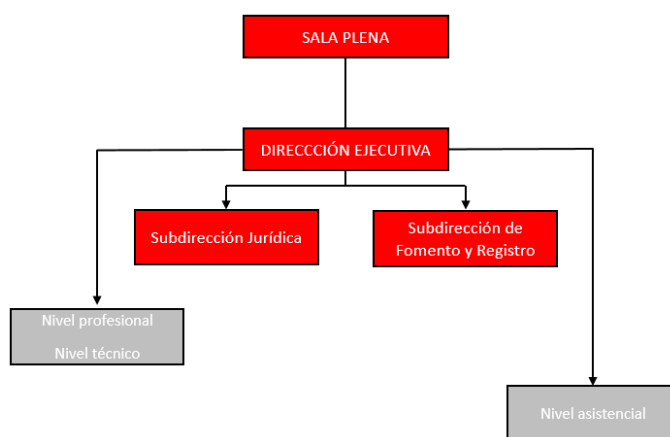


3.3 GESTIÓN DE VALOR

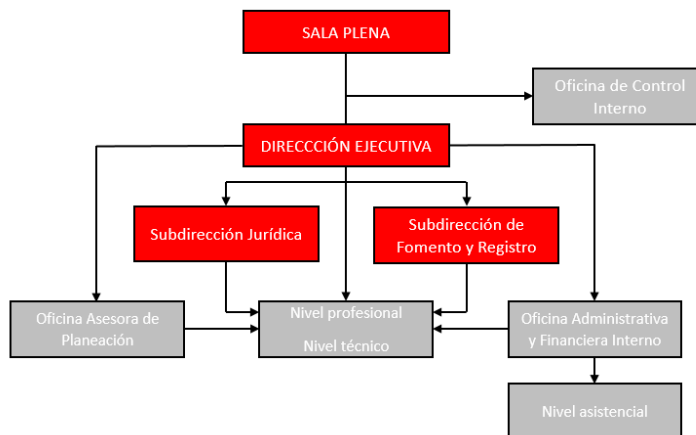
El CPNAA define su cadena de valor a partir de sus roles de Inscripción y registro, control y vigilancia del ejercicio profesional, el fomento y la promoción, que garanticen el ejercicio idóneo y responsable de la arquitectura en el país.

3.4 RECURSOS HUMANOS

- Estructura Anterior



- Estructura Actual



El CPNAA dispone de una planta de personal compuesta por 26 personas, de distintas disciplinas, altamente competentes y conocedoras de las funciones que cada uno desarrolla. Se requiere personal especializado para la operación del centro documental.

3.5 RECURSOS FINANCIEROS

La Entidad recauda recursos derivados de los trámites y expedición de tarjetas profesionales para los arquitectos y certificados de registro para los profesionales auxiliares, estos recursos se utilizan para el cumplimiento de la misión y permiten la sostenibilidad económica del CPNAA.

EJECUCION PRESUPUESTAL DE INGRESOS 31 DE AGOSTO DE 2022 (Cifras en pesos)					
Tipo de ingreso	Concepto	Ppto Definitivo	Recaudo acumulado	Saldo x recaudar	% Ejecución
Ingresos Corrientes		3.896.834.375,00	2.479.423.422,00	1.417.410.953,00	63,6%
	Expedición de tarjetas profesionales	3.896.834.375,00	2.479.423.422,00	1.417.410.953,0000	63,6%
Recursos de capital		1.057.794.953,00	28.750.571,65	1.029.044.381,35	2,7%
	Depósitos	3.141.000,00	6.493.817,65	- 3.352.817,65	206,7%
	Valores distintos de acciones	19.531.456,00	22.256.754,00	- 2.725.298,00	114,0%
	Otros recursos de capital	1.035.122.497,00		1.035.122.497,00	0,0%
TOTAL INGRESOS		4.954.629.328,00	2.508.173.993,65	2.446.455.334,35	50,6%
A 31 de agosto de 2022 se tiene una ejecución presupuestal de ingresos corrientes del 63,6% y de recursos de capital del 2,7%, para un total de ejecución acumulada del ingreso del 50,6%.					

3.6 RECURSOS FÍSICOS

El incremento en la planta de personal exige más espacios físicos para funcionarios y para personal externo que visita a la Entidad, por tanto, la planta de personal requiere de nuevos espacios y amueblamientos ergonómicos y que responda a la implementación de una imagen corporativa.

3.7 RECURSOS TECNOLÓGICOS

La Entidad dispone de un sistema integrado de procesos que permite realizar de modo eficiente los procesos misionales, es decir dispone las siguientes herramientas:

- Tramite de expedición de matrículas profesionales.
- Tramite de expedición de certificados de inscripción de certificados profesionales.
- Activación de matrículas y certificados virtuales en la APP.
- Expedición de certificados de vigencia.
- Expedición de certificados de vigencia de profesionales en el exterior.
- Expedición de licencias temporales y renovación.
- PQRS.
- Módulo de Jurídica.

Adicionalmente dispone de un sistema de gestión administrador de calidad denominado KAWAK, dispone de tres componentes gestión de calidad, seguridad y salud en el trabajo y sistema de gestión y seguridad en la información. También se dispone de la plataforma de gestión documental llamada Orfeo, plataforma de g-suite (correo electrónico y drive), software de contabilidad SIIGO, licencia de ADOBE y ACAD y finalmente se dispone plataforma de video conferencias de Zoom para diligencias de la subdirección jurídica y otros.

Se requieren otras herramientas que permitan el control detallado de proyectos y la obtención de datos relevantes (Big Data), también software para gestión de biblioteca digital y en materia de equipos se requieren herramientas para códigos de barra, control de salida y préstamos de libros y escáneres para planos y licencia de Visio.

3.8 CLIENTES ARQUITECTOS Y PROFESIONES AUXILIARES MATRICULADOS Y CERTIFICADOS

La relación de los arquitectos y los profesionales auxiliares que han obtenido su matrícula profesional con el CPNAA se limita al envío de correos institucionales

3.9 A QUÉ ESTADO ASPIRA LA ENTIDAD

- Ser reconocidos a nivel nacional y territorial entre los arquitectos y los profesionales auxiliares de la misma y entidades relacionadas con su ejercicio ético.
- Ser referentes como una organización eficiente que garantice al ciudadano el ejercicio confiable de los servicios de arquitectura y profesiones auxiliares.
- Ser reconocidos ante la sociedad como organismo estatal y autoridad para los arquitectos y profesiones auxiliares, además de promotores de actividades de fomento, innovación investigación y desarrollo profesional.

3.10 IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Forjar una institución con una arquitectura organizacional capaz de construir confianza en todas sus áreas para cumplimiento de su misión, lograr los objetivos y ejecutar los planes y proyectos de modo eficiente y oportuno.

3.10.1 **Misión**

“Somos el órgano del Estado creado por la Ley 435 de 1998, encargado de fomentar, promover, controlar y vigilar el ejercicio de la profesión de la Arquitectura y de sus Profesiones Auxiliares en Colombia, para garantizar al ciudadano el uso confiable de los servicios de arquitectura y profesiones auxiliares, con una gran fortaleza representada en su calificado recurso humano y tecnológico”.

3.10.2 **Visión**

“Para el 2027, seremos la organización estatal, eficiente y responsable ante la sociedad, y autoridad para los arquitectos y sus profesiones auxiliares, a nivel nacional y territorial, promoviendo actividades de fomento, innovación, investigación y desarrollo, apoyando el crecimiento económico y social del país”.

3.10.3 **Valores**

- **Respeto:** Impulsamos uno de los valores más importantes fundamental para lograr una armoniosa interacción social de nuestro equipo humano. Promovemos el respeto mutuo que genere un sentimiento de reciprocidad.
- **Solidaridad:** Que promueva la unión y colaboren mutuamente para conseguir el fin común de nuestro equipo humano individual y colectivamente.
- **Integridad:** Elegir dentro del total de prácticas del CPNAA una actuación personal que honre la ética, los valores y los principios, siendo veraces y transparentes.
- **Responsabilidad:** Respondemos a la sociedad y los compañeros de trabajo, por la misión encomendada de acuerdo al propósito del cargo
- **Innovación:** Para fomentar la vanguardia en la aplicación de nuevas ideas, conceptos, productos, servicios y prácticas, con la intención de ser útiles para el incremento de la productividad y la competitividad y aplicarla para el éxito en la gestión del CPNAA.
- **Justicia:** Ejercemos nuestra labor con una voluntad constante de dar a cada uno lo que le corresponde. Con sentimiento de rectitud que gobierna la conducta y atendiendo debidamente todos los derechos de los demás.

4. ANÁLISIS EXTERNO

- Referencia competitiva (entre nuestros Consejos pares).
- Proveedores. No existe plena satisfacción con los proveedores, pero existe la limitación que las normas de contratación pública no permiten hacer correctivos distintos a los términos legales. Se recomienda fortalecer las compras con las especificaciones técnicas de modo detallado.
- Potenciales clientes
 - i. Academia. En la actualidad el CPNAA mantiene convenios con las universidades para establecer un vínculo que permita en forma simultánea con su grado la entrega de su matrícula profesional, adicionalmente pretende reforzar y prevenir con ellos el ejercicio ilegal. Se debe explorar la opción de establecer mejor relacionamiento con las academias en virtud del cumplimiento de la ley 435 de 1998 en su artículo n) Promover la actualización, capacitación, investigación y calidad académica de la arquitectura y profesiones auxiliares; se debe promover la revisión de currículos académicos y convenir la formación continuada.
 - ii. Estado. No se tiene ningún relacionamiento con las entidades del sector público, a futuro se deben promover agendas que acerquen entes públicos con el CPNAA en función del cumplimiento de su misión.
 - iii. Instituciones. Financieras. Solo se limita al manejo de fondos propios del CPNAA, es decir a operaciones de recaudo y pago. Se sugiere establecer acuerdos de corresponsabilidad que mejores los beneficios del consejo de la misma manera negociar portafolios favorables.
 - iv. Internacional. En la actualidad no existe vínculos con organizaciones internacionales, por ello se hace necesario el relacionamiento entre entes similares del orden nacional e internacional, lo cual nos ayuda para disponer de referentes y guías para prestar mejores servicios.
 - v. Gremial y asociativo. Hasta el momento el CPNAA no se ha ocupado del tema de la asociatividad y la gremialidad con los actores del ecosistema de la arquitectura en Colombia. Existen hoy diversas organizaciones de la sociedad civil vinculadas a temas de arquitectura, urbanismo o patrimonio, ya sea a través de corporaciones, fundaciones o plataformas de acción en el territorio,

integradas por arquitectos o por profesionales de otras disciplinas y, en general, por ciudadanos interesados en el adecuado desarrollo de la ciudad y los entornos naturales y el resguardo del patrimonio. La entidad más representativa es la Sociedad Colombiana de Arquitectos, que existe desde 1934, a nivel nacional relacionadas con la arquitectura, el desarrollo urbano, el patrimonio arquitectónico y la sostenibilidad, organiza los congresos y las bienales nacionales de arquitectura y urbanismo. De manera conjunta con la SCA, ACODEL y ACDI, se deben aunar esfuerzos para promover el fortalecimiento del ejercicio profesional, la formalización y la constitución y formación empresarial como forma de ejercicio más apropiado.

- vi. Entorno digital, Online y medios convergentes. La Internet se ha convertido en una fuerza innegable en la vida cotidiana de la mayoría de las personas que compartimos el mundo. Por otro lado, la existencia de las tecnologías emergentes, como la realidad virtual y aumentada, Big Data, Blockchain y la inteligencia artificial, entre otras, ocasiona que el mundo transite paradójicamente hacia una configuración al mismo tiempo más compleja y más sencilla. El CPNAA debe mantener una relación cercana con estas tecnologías de forma tal que acerque al ciudadano, a los arquitectos nacionales o extranjeros, a los profesionales auxiliares y a todos los actores de la arquitectura como un ecosistema que comunique de modo eficiente y en tiempo real.



4.1 DAFO/FODA

MATRIZ FODA

FACTORES INTERNOS			FACTORES INTERNOS		
FORTALEZAS (+)		IMPORTANCIA	DEBILIDADES (-)		IMPORTANCIA
1	La solidez financiera	5	1	No existe un estudio de mercado que soporte el valor de la tarifa de matrículas y registros.	3
2	El talento humano	5	2	No existe una debida atención a las profesiones auxiliares	4
3	la infraestructura tecnológica	5	3	Existe una debilidad en las comunicaciones del CPNAA con el ecosistema	5
4	la infraestructura física	5	4	Existe una débil presencia nacional que proyecte al cpnaa ante medios, universidades, organismos etc.	5
5	La experiencia acumulada de 25 años	5	5	La estructura física no responde a una imagen corporativa adecuada	4
6	Estamos reinventando	4	6	La entidad no tiene un sitio para encuentros con nuestros profesionales	4
7	Capital Humano	5	7	Existen debilidades en materia de alta dirección hacia los distintos niveles de la organización.	3
8	La autonomía del consejo en el ejercicio de sus funciones	4	8	No existe un plan de inversión que involucre a los arquitectos y sus profesionales auxiliares e incentive al sector	3
9	El conocimiento de los consejeros de la Sala	5	9	El desconocimiento y el costo sobre las funciones del CPNAA limita el acceso a los servicios	4
10	Herramientas tecnológicas que tiene el CPNAA	5	10	No existe un paquete de beneficios para los arquitectos y sus PA	3
11	Recurso Humano y sus competencias	5	11	La modalidad de contratación de personal	3
12	Cuenta con capacidad económica para hacer e impulsar proyectos que involucren los intereses del bien colectivo	5	12	Falta de información de los pasos para expedir las tarjetas o certificados	5
13	es una entidad que trabaja para ofrecer un buen servicio a los arquitectos y la comunidad	5	13	Enfoque del CPNAA para generar un impacto social	4
14	Calidad humana y profesionales graduados y próximos a graduar a través de las herramientas de las TIC	5	14	Falta de proyectos que beneficien a los arquitectos (diplomados, talleres, ejecución de obras sociales, becas, etc.)	4
15	Calidad y valores físicos y humanos	5	15	Falta de visibilizar el CPNAA	5
16	Interacción a través de los miembros de la sala plena con IES y otras entidades que trabajan en el desarrollo de la profesión	5	16	Miedo al interior del Consejo para expresar ideas preguntas, dudas o aclaraciones que conlleven a mejorar, innovar, cambiar o desarrollar.	4
17			17	No dar continuidad a los trabajadores; aún cuando su desempeño es bueno	4
18			18	Falta de conocimiento de las profesiones auxiliares de la Arquitectura para actualización de la Resolución que las enuncia	5
19			19	Personal escaso en inscripción y registro para realización de labores	4
20			20	Falta mayor posicionamiento del CPNAA en el país	5
21			21	Falta organización de las funciones del recurso humano, no están bien definidas y hay personal que realiza funciones que no son de su competencia	5
22			22	Poca asertividad en la comunicación	5
23			23	Actualizaciones continuas en las plataformas de datos e información del CPNAA y medios digitales	5
24			24	Falta de trabajo en equipo	4
25			25	El no trabajo en equipo	4
26			26	Falta de reconocimiento en la ciudadanía	5
27			27	Mercadeo de la Marca CPNAA	5
28			28	Sus cursos y actuaciones muy centralizados en Bogotá	4
29			29	Fomentar la capacitación de los profesionales y fortalecer medios divulgación para darlos a conocer	5

FACTORES EXTERNOS			FACTORES EXTERNOS		
	OPORTUNIDADES (+)	IMPORTANCIA		AMENAZAS (-)	IMPORTANCIA
1	La oferta tecnológica	5	1	Iniciativas del legislativo que afecten la entidad	5
2	El centro de documentación	4	2	El ejercicio ilegal de la profesión	5
3	El mercado de los arquitectos, profesionales auxiliares y los estudiantes	5	3	Falta de reconocimiento	5
4	La norma	5	4	Ineficacia en los procesos disciplinarios	4
5	Benchmarking	4	5	Que se demoran las aprobaciones de sala al brindar la tarjeta profesional	4
6	Colocar un stand en entidades donde se encuentren los arquitectos donde les brinden una capacitación y de como opera la entidad	4	6	Proyectos de Ley que amenacen con terminar los Consejos	5
7	buscar alianzas con entidades del estado para vincular profesionalmente a los arquitectos	4	7	Falta de matrículas y ejercicio ilegal de la arquitectura	5
8	En capacitaciones conferencias diplomados el CPNAA, cofinancie a los arquitectos y profesionales, con el fin que ellos vean la necesidad de terminar los cursos	4	8	Falta de credibilidad	5
9	Cambios en la aplicación del conocimiento que se encuentran hoy en el entorno, nuevas tecnologías	5	9	Conflictos de interés e individuales, que desvien el objeto principal de la entidad	4
10	Posicionamiento del CPNAA a nivel mundial	4	10	Nuevas carreras profesionales en el ámbito de la arquitectura y profesiones auxiliares que no regulamos en el CPNAA	4
11	Innovación	4	11	Falta de comunicación interna y externa	5
12	Organización de la planta de personal. Determinando de manera acertada las funciones del recurso humano para que el CPNAA sea eficiente	5	12	No mirar hacia adentro	5
13	Las TIC facilitan interacciones con IES a nivel nacional e internacional	5	13		
14	Ampliar la base de profesiones auxiliares e identificar que instituciones las dictan para generar acercamiento con ellos y ofrecer la suscripción de convenios	5	14		
15	Ajuste de trámites enfocándose en la tecnología existente con el fin de optimizar el tiempo	4	15		
16	Empoderamiento y respaldo a todos y cada uno de los usuarios que hacen y harán parte del CPNAA	5	16		
17	Crear y generar beneficios a los arquitectos en temas de formación y apoyo en desarrollo de proyectos sociales	5	17		
18	Impactar a la comunidad desde el "quehacer" de la arquitectura	4	18		
19	Mejorar el clima laboral	5	19		



4.2 MATRIZ CAME

Análisis FODA		Análisis CAME	
Debilidad		Corregir	
No existe un estudio de mercado que soporte el valor de la tarifa de matrículas y registros.		Realizar estudio de referencia	
No existe una debida atención a las profesiones auxiliares		Plan de beneficios igualitario	
Existe una debilidad en las comunicaciones del CPNAA con el ecosistema		Diseñar plan de comunicaciones	
Existe una débil presencia nacional que proyecte al cpnaa ante medios,		Diseñar plan de comunicaciones	
La estructura física no responde a una imagen corporativa adecuada		Diseño e implementación de marca corporativa en planta física y piezas	
La entidad no tiene un sitio para encuentros con nuestros profesionales		Diseño e implementación de marca corporativa en planta física y piezas	
Existen debilidades en materia de alta dirección hacia los distintos niveles		Reingeniería en organización	
No existe un plan de inversión que involucre a los arquitectos y sus profesionales auxiliares e incentive al sector.		Crear incentivos a innovación e investigación y desarrollo.	
El desconocimiento y el costo sobre las funciones del CPNAA limita el acceso a los servicios		Diseñar plan de comunicaciones	
No existe un paquete de beneficios para los arquitectos y sus PA		Diseñar plan de beneficios integral hacia dentro y al exterior del CPNAA	
La modalidad de contratación de personal		Implementar ajustes a la contratación	
Falta de información de los pasos para expedir las tarjetas o certificados		Mejorar difusión de procesos	
Enfoque del CPNAA para generar un impacto social		Plan de comunicaciones	
Falta de proyectos que beneficien a los arquitectos (diplomados, talleres, ejecución de obras sociales, becas, etc.)		Plan de beneficios	
Falta visibilizar el CPNAA		Plan de comunicaciones	
Miedo al interior del Consejo para expresar ideas preguntas, dudas o aclaraciones que conlleven a mejorar, innovar, cambiar o desarrollar.		Mejorar clima laboral, estabilidad	
No dar continuidad a los trabajadores; aún cuando su desempeño es		Retención por competencias	
Falta de conocimiento de las profesiones auxiliares de la Arquitectura para actualización de la Resolución que las enuncia		Plan de comunicaciones	
Personal escaso en inscripción y registro para realización de labores		Optimizar planta de personal	
Falta mayor posicionamiento del CPNAA en el país		Plan de comunicaciones	
Falta organización de las funciones del recurso humano, no están bien definidas y hay personal que realiza funciones que no son de su		Revisión de funciones	
Poca asertividad en la comunicación		Plan de comunicaciones	
Actualizaciones continuas en las plataformas de datos e información del CPNAA y medios digitales		Optimización de sistemas y procesos	
Falta de trabajo en equipo		Revisión de funciones	
El no trabajo en equipo		Mejoras en el clima laboral	
Falta de reconocimiento en la ciudadanía		Plan de comunicaciones	
Mercadeo de la Marca CPNAA		Plan de comunicaciones	
Sus cursos y actuaciones muy centralizados en Bogotá		Descentralización de actividades	
Fomentar la capacitación de los profesionales y fortalecer medios		Plan de beneficios	

Amenaza		Afrontar	
Iniciativas del legislativo que afecten la entidad		Presencia institucional en el legislativo	
El ejercicio ilegal de la profesión		Campañas de fidelización acompañada de beneficios	
Falta de reconocimiento		Plan de comunicaciones	
Ineficacia en los procesos disciplinarios		Servicios outsourcing para superar rezago	
Que se demoran las aprobaciones de sala al brindar la tarjeta profesional		Optimización de procesos	
Proyectos de Ley que amenacen con terminar los Consejos		Gestión legislativo	
Falta de matrículas y ejercicio ilegal de la arquitectura		Plan de comunicaciones	
Falta de credibilidad		Plan de comunicaciones	
Conflictos de interés e individuales, que desvíen el objeto principal de la entidad		Retoma de misiónalidad	
Nuevas carreras profesionales en el ámbito de la arquitectura y profesiones auxiliares que no regulamos en el CPNAA		Actualizaciones disciplinares	
Falta de comunicación interna y externa		Plan de comunicaciones	
No mirar hacia adentro		Clima laboral	

Fortaleza	Mantener
La solidez financiera	Portafolios de inversión diversificados, fortalecer el patrimonio, y otorgar paquete de beneficios a profesionales y auxiliares
El talento humano	Crear estrategias de retención basados en méritos y formación continuada
la infraestructura tecnológica	Diseño de plan de LAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETIC
la infraestructura física	Mantenimiento e implementación PLAN INSTITUCIONAL DE CONSERVACION Y MANTENIMIENTO DE PLANTA FISICA
La experiencia acumulada de 25 años	Fortalecimiento en el cumplimiento efectivo de la Misión institucional
Estamos reinventando	Comunicación abierta e investigación
Capital Humano	Plan de retención por competencias
La autonomía del consejo en el ejercicio de sus funciones	Fortalecimiento en el cumplimiento efectivo de la Misión institucional
El conocimiento de los consejeros de la Sala	Plan de comunicaciones
Herramientas tecnológicas que tiene el CPNAA	Diseño de plan de LAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA
Recurso Humano y sus competencias	Plan de retención por competencias
Cuenta con capacidad económica para hacer e impulsar proyectos que involucren los intereses del bien colectivo	Portafolios de inversión diversificados, fortalecer el patrimonio, y otorgar paquete de beneficios a profesionales y auxiliares
es una entidad que trabaja para ofrecer un buen servicio a los arquitectos y la comunidad	Fortalecimiento en el cumplimiento efectivo de la Misión institucional
Calidad humana y profesionales graduados y próximos a graduar a través de las herramientas de las TIC	Diseño de plan de LAN ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES - PETIC
Calidad y valores físicos y humanos	Plan de retención por competencias
Interacción a través de los miembros de la sala plena con IES y otras	Plan de comunicaciones

Oportunidad	Explotar
La oferta tecnológica	Mantener actualizados la infraestructura tecnológica ajustada a las necesidades y cambios de entorno
El centro de documentación	Aplicación legal documental y dotación tecnológica, plan de medios
El mercado de los arquitectos, profesionales auxiliares y los estudiantes	Campañas de fidelización acompañada de beneficios con enfoque
La norma	Oferta de servicios en las áreas estratégicas aun no atendidas
Benchmarking	Identificar mejores practicas y estrategias para apropiarlas o mejorarlas
Colocar un stand en entidades donde se encuentren los arquitectos donde les brinden una capacitación y de como opera la entidad	Campañas de fidelización acompañada de beneficios con enfoque vinculante
buscar alianzas con entidades del estado para vincular profesionalmente a los arquitectos	Creación bolsa de empleo
En capacitaciones conferencias diplomados el CPNAA, cofinancie a los arquitectos y profesionales, con el fin que ellos vean la necesidad de terminar los cursos	Capacitación externa con participación del CPNAA a fin de transmitir la misión del Consejo
Cambios en la aplicación del conocimiento que se encuentran hoy en el entorno, nuevas tecnologías	Actualizaciones procedimentales que enriquezcan el actuar del CPNAA
Posicionamiento del CPNAA a nivel mundial	Campaña de fidelización, promoción y recordación
Innovación	Proyectos tecnológicos acordes con la capacidad financiera
Organización de la planta de personal. Determinando de manera acertada las funciones del recurso humano para que el CPNAA sea eficiente	Optimizando la planta de personal y actualización constante de las funciones
Las TIC facilitan interacciones con IES a nivel nacional e internacional	Presentación de las ventajas de TIC que aplican al CPNAA y que están disponibles para los usuarios de las IES
Ampliar la base de profesiones auxiliares e identificar que instituciones las dictan para generar acercamiento con ellos y ofrecer la suscripción de convenios	Capitalización de los convenios suscritos y de la base de datos de profesionales arquitectos y auxiliares
Ajuste de trámites enfocándose en la tecnología existente con el fin de optimizar el tiempo	Actualizaciones procedimentales que enriquezcan el actuar del CPNAA
Empoderamiento y respaldo a todos y cada uno de los usuarios que hacen y harán parte del CPNAA	Mejoramiento de las comunicaciones de forma sectorizada según sea la población objetivo, de forma particular
Crear y generar beneficios a los arquitectos en temas de formación y apoyo en desarrollo de proyectos sociales	Generación de beneficios en pro de la fidelización de los usuarios del CPNAA y ciudadanía en general
Impactar a la comunidad desde el "quehacer" de la arquitectura	Capitalización del Goodwill institucional determinando en la ciudadanía,
Mejorar el clima laboral	Eficiencia en el relacionamiento general y funcional del CPNAA

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

OBJETIVO 01:

"Capitalizar las funciones de la Entidad con el fin de contribuir a ampliar las oportunidades productivas, para los arquitectos y sus profesionales auxiliares y romper progresivamente los factores que impiden la innovación, internacionalización y el ejercicio en igualdad de oportunidades de la profesión".

A través de este objetivo se busca:

- Diseñar y gestionar instrumentos legales para la protección, promoción y fomento de la arquitectura y el urbanismo colombiano.
- Fomentar tanto la difusión como la exportación de servicios de arquitectura colombiana.
- Contribuir al fortalecimiento del entorno laboral de los arquitectos y profesionales auxiliares colombianos y promover la asociatividad de los mismos en la actividad gremial.
- Promover la innovación, actualización, capacitación, investigación y aportar a la calidad académica de la arquitectura y profesiones auxiliares.

OBJETIVO 02:

"Consolidar la tradición institucional en armonía con la permanente actualización del desarrollo institucional a través de procesos que permitan estar a la vanguardia de las necesidades sentidas tanto de los profesionales como de la sociedad".

A través de este objetivo se busca:

- Estructurar e implementar la permanente modernización institucional.
- Optimizar el registro de arquitectos y profesionales auxiliares de la arquitectura y generar Big Data.

OBJETIVO 03:

"Diseñar e implementar estrategias de comunicación externa e interna que permitan cerrar brechas con el ecosistema en el conocimiento de la labor de la Entidad para difundir el ejercicio de la arquitectura".

A través de este objetivo se busca:

- Difundir y promover la protección de la conservación del patrimonio y de la arquitectura colombiana.
- Realizar actividades que optimicen el posicionamiento y reconocimiento del CPNAA.

OBJETIVO 04:

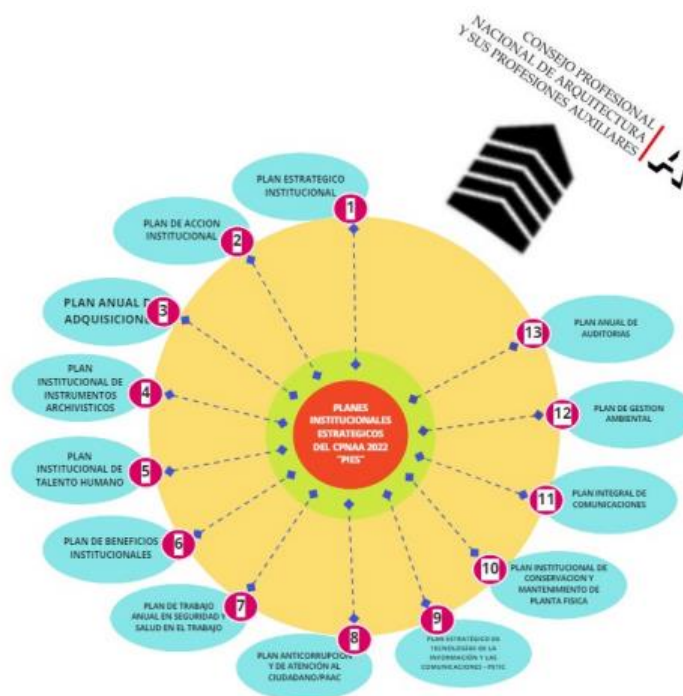
"Fortalecer la interacción desde el ámbito legal de la Entidad para contribuir a la seguridad jurídica en el ejercicio de la arquitectura y sus profesiones auxiliares".

A través de este objetivo se busca:

- Fortalecer la capacidad de respuesta del CPNAA en tiempo real y con la premura adecuada para contener las posibles violaciones a las disposiciones legales que reglamenten el ejercicio profesional de la arquitectura y profesiones auxiliares.

6. ESTRATEGIAS

- Diseñar, desarrollar, implementar, mejorar y adaptar los Planes Institucionales Estratégicos – PIES, del CPNAA.



PLANES INSTITUCIONALES ESTRATEGICOS - PIES			
ESTADO	PLANES INSTITUCIONALES ESTRATEGICOS - PIES	QUE TENEMOS	RESPONSABLE
 DISEÑAR Y DESARROLLAR	PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN AMBIENTAL-PIGA	Política de Gestión ambiental y cero papel 2022 MN-GF-2 Plan de Gestión Integral de Residuos o Desechos Peligrosos	OAF-TECNOLOGO DOCUMENTACIÓN
	PLAN INSTITUCIONAL DE COMUNICACIONES	Política de comunicaciones 2020 Manual de imagen 2018	DIRECCIÓN EJECUTIVA
	PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES-PETIC	IN-GF-2INSTRUCTIVO SEGURIDAD INFORMÁTICA Y MN-GF-1MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN	OAF-PROFESIONAL DE SISTEMAS
 IMPLEMENTAR	PLAN DE BENEFICIOS INSTITUCIONALES	Debe incluir tanto los beneficios de los empleados como de los clientes	OAF-SUBDIRECCIÓN DE FOMENTO
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Plan de Capacitación, cronograma de actividades de Bienestar, caracterización del talento humano	OAF- PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE INSTRUMENTOS ARCHIVISTICOS	Aprobado en 2019, contiene actividades a desarrollar hasta el año 2022 esta sin evaluar y sin publicar, tambien se tiene el PGD 2019-2022.	OAF-TECNOLOGO DOCUMENTACIÓN
 MEJORAR Y ADAPTAR	PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	Plan de Acción 2022 versión 3.0	OAP
	PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Formatos para elaborar plan, matriz de indicadores, matriz de comunicaciones, matriz de roles y responsables	OAF- PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO
	PLAN INSTITUCIONAL DE CONSERVACIÓN Y MANTENIMIENTO DE PLANTA FISICA	Cronograma de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipos vigencia 2022	OAF
	PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL	Plan a mediano plazo último 2019-2022 pendiente de cierre, nuevo en formulación 2022-2027	OAP
	PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCION AL CIUDADANO-PAAC	Publicado y evaluado a 31 agosto, deficiencia en el mapa de Riesgos	OAP
	PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES-PAA	Plan anual de adquisiciones diciembre 2021	OAP- OAF-SUBDIRECCIÓN JURIDICA
	PLAN ANUAL DE AUDITORÍA- PAA	Plan de Auditorías 2022 (2do semestre)	OCI

- Diseñar y gestionar instrumentos legales para la protección, promoción y fomento de la arquitectura y el urbanismo colombiano.
- Fomentar tanto la difusión como la exportación de servicios de arquitectura colombiana.
- Contribuir al fortalecimiento del entorno laboral de los arquitectos y profesionales auxiliares colombianos y promover la asociatividad de los mismos en la actividad gremial.
- Promover la innovación, actualización, capacitación, investigación y aportar a la calidad académica de la arquitectura y profesiones auxiliares.
- Estructurar e implementar la permanente modernización institucional.
- Optimizar el registro de arquitectos y profesionales auxiliares de la arquitectura y generar Big Data.
- Difundir y promover la protección de la conservación del patrimonio y de la arquitectura colombiana.
- Realizar actividades que optimicen el posicionamiento y reconocimiento del CPNAA.
- Fortalecer la capacidad de respuesta del CPNAA en tiempo real y con la premura adecuada para contener las posibles violaciones a las disposiciones legales que reglamenten el ejercicio profesional de la arquitectura y profesiones auxiliares.