
 AGUAS MOCO A SA ESP LO MEJOR DE NOSOTROS	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025


# POLÍTICA

## DE INTEGRIDAD

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

## CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	3
2. ALCANCE .....	3
3. RESPONSABLES.....	3
4. TÉRMINOS ASOCIADOS .....	3
5. POLÍTICAS Y ANOTACIONES RELEVANTES.....	5
5.1. GENERALIDADES EN EL MARCO DE MIPG .....	5
5.2. MARCO REGULATORIO.....	7
5.3. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD .....	8
6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES .....	11
7. RELACIÓN DE FORMATOS UTILIZADOS.....	11
8. CONTROL DE CAMBIOS .....	12
9. ANEXOS .....	12

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

## 1. OBJETIVO

Impulsar al interior de Aguas Mocoa S.A. E.S.P. el principio de integridad como filosofía que guíe la conducta comportamental de las acciones diarias de funcionarios y colaboradores, buscando una transformación cultural que estimule la ética, la moralidad, el desarrollo de sistema de valores, el cuidado y protección de lo público como bienes sagrados.

## 2. ALCANCE


El alcance de la Política de integridad de la empresa Aguas Mocoa S.A. E.S.P. aplica a TODOS y TODAS al interior de la organización y, mediante esta, se busca que los funcionarios y colaboradores actúen siempre apegados a criterios de moralidad y respeto a lo público. A través de esta política se busca afianzar el código de integridad en el ejercicio de las funciones de los trabajadores en los distintos niveles de la empresa.

## 3. RESPONSABLES

El responsable de la adecuada implementación y ejecución de esta política institucional estará a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano o quien haga tales funciones, esta política está encuadrada bajo las recomendaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.


## 4. TÉRMINOS ASOCIADOS

- **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. (DAFP, 2017).
- **Cambio cultural:** Modificación de los comportamientos mediante la generación de nuevos hábitos. Comportamiento: Manera de comportarse una persona en una situación determinada o en general.
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una 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 una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos,

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

- **Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006).
- **Gestión Ética/ Gestión de la Integridad:** Actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública. Este concepto sostiene que cada miembro del sistema es un actor e interlocutor legítimo en la configuración del tipo de relaciones que mantendrán entre sí y con los sistemas circundantes; por tanto, se enfoca hacia un estilo dialógico que respeta, escucha y comprende al otro en su diferencia, pero también en la perspectiva de construir de manera consensuada y colectiva el mundo que conjuntamente quieren vivir (Glosario MIPG).
- **Integridad:** 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 (Glosario MIPG).
- **Integridad pública:** Se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público (OCDE 2017)
- **Principios:** Se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta (según el DRAE). 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 adhieren. 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 (DRAE).

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

- **Transparencia:** Actuar con claridad en el ejercicio de la función pública, sin dejar dudas o generar ambigüedades (Glosario MIPG).
- **Valores:** Se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra (Honestidad, responsabilidad, cumplimiento, etc.). (USAID, 2006).

## 5. POLÍTICAS Y ANOTACIONES RELEVANTES

### 5.1. GENERALIDADES EN EL MARCO DE MIPG<sup>1</sup>

El Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5 del año 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública establece en la página 7 que “*El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es reflejo del **compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos.** Si todos los servidores se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Este es el mensaje que brinda MIPG: **todos estos esfuerzos administrativos valen solo si terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado.** Si se sigue mejorando en esta materia, cada peso de los impuestos de los ciudadanos producirá un retorno más valioso para todos. Esa es la apuesta del Modelo”.* (Subrayado y negrilla fuera de texto).


Lo anterior, demarca el derrotero para las empresas que prestan servicios públicos para buscar la satisfacción de sus usuarios, la ciudadanía y sus grupos de interés, a través del mejor desempeño institucional, el cual se logra avanzando cada día hacia la eficiencia y eficacia en cada uno de los servicios prestados.

El mencionado manual define MIPG como “(...) un marco de referencia para **dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos,** con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

El manual en comento señala que “La Política de Integridad tiene como propósito **institucionalizar la cultura de integridad** como un proceso amplio y transversal al servicio público **para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores** en función del interés general”. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

#### 5.1.1 Ámbito de Aplicación

<sup>1</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión CONSEJO PARA LA GESTIÓN Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL Versión 5.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

De conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 2016 de 2020, los lineamientos de la Política de Integridad pública son aplicables a todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público.

### 5.1.2 Propósitos institucionales

Aguas Mocoa S.A. E.S.P. es una sociedad anónima del orden municipal de clase oficial, constituida para la prestación de los servicios públicos domiciliarios de acueducto y alcantarillado el 13 de diciembre de 2012, el cual inició como operador prestador el 10 de enero de 2013.

La empresa tiene como misión *“Satisfacer las necesidades de los servicios públicos domiciliarios de los habitantes del municipio de Mocoa, con calidad y sostenibilidad ambiental y empresarial, permitiendo el bienestar y desarrollo de la población y del talento humano de la empresa”*.


La Visión de Aguas Mocoa S.A. E.S.P. *“Ser líderes en la gestión e innovación empresarial de los servicios públicos, en el departamento del Putumayo”*.

La empresa tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- **Objetivo Estratégico 1:** *“Alcanzar la Sostenibilidad Financiera”*
- **Objetivo Estratégico 2:** *“Lograr la Eficiencia en la Planificación y Ejecución de Inversiones”*
- **Objetivo Estratégico 3:** *“Asegurar la Prestación Eficiente, con Calidad y Continuidad de los Servicios de Acueducto y Alcantarillado”*
- **Objetivo Estratégico 4:** *“Optimizar la Infraestructura de los Servicios Públicos de Acueducto y Alcantarillado”*
- **Objetivo estratégico 5:** *“Garantizar el Cumplimiento Regulatorio de los Servicios de Acueducto Alcantarillado”*
- **Objetivo estratégico 6:** *“Realizar Uso Eficiente de las Fuentes Hídricas”*
- **Objetivo estratégico 7:** *“Realizar la Correcta Disposición de los Vertimiento de Aguas Residuales”*
- **Objetivo estratégico 8:** *“Fortalecer la Atención Eficiente y Oportuna al Cliente-Usuario”*
- **Objetivo estratégico 9:** *“Mejorar la Satisfacción del Usuario”*
- **Objetivo estratégico 10:** *“Intensificar la formación de los trabajadores”*
- **Objetivo estratégico 11:** *“Incorporar Prácticas de Buen Gobierno Corporativo”*

### 5.1.3 Lineamientos generales para la implementación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión ( MIPG) requiere la formulación de esta política dentro de la primera (1) Dimensión Talento Humano, la cual, de acuerdo con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5 del año 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública determina que *“El propósito de esta*

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

dimensión es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para **gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro)**, de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al **diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales**; promoviendo siempre la **integridad en el ejercicio de las funciones y competencias** de los servidores públicos.” (Subrayado y negrilla fuera de texto).

Así mismo, este manual afirma que “Esta dimensión **orienta el ingreso y desarrollo de los servidores** garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual”. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

En ese sentido, se hace necesario que Aguas Mocoa E.S.P. pueda tener esbozada la Política de integridad, y que todos los colaboradores de la empresa la conozcan y la pongan en práctica en su quehacer diario.

De Acuerdo manual mencionado la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) afirma que: “la integridad pública se refiere al constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público” (OCDE, 2017).


**Figura 1.** Triángulo de integridad pública.



**Fuente:** Función Pública 2017.

## 5.2. MARCO REGULATORIO

- **Ley 1437 de 2011:** “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- **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”.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

- **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 1081 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.
- **Decreto 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”.
- **Ley 2013 de 2019:** “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”
- **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.”

### 5.3.

### 5.4. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD


La empresa Aguas Mocoa S.A. E.S.P. se compromete en crear una cultura organizacional que actúe bajo compromisos alineados a los sistemas de valores definidos institucionalmente como principios de acción que obedecen a las dinámicas cotidianas del servicio público que ofrece la empresa a través de su condición misional.

La política de integridad que acogemos como organización, orienta a nuestros trabajadores y servidores a ejercitar un ambiente de buenas prácticas, de respeto a lo público como bien sagrado. Sino que también, buscará la transformación cultural que estimule la ética, la moralidad, el desarrollo de sistema de valores, el cuidado y protección de lo público y desestimulación de cualquier acto de corrupción.

Bajo estas premisas, la política de integridad de la empresa Aguas Mocoa S.A. E.S.P. será el mecanismo que facilitará el fortalecimiento de los valores del servicio público.

#### 5.2.1 Principios


- **Comportamientos íntegros:** Fomento de comportamientos íntegros apegados a los sistemas de valores propios de la organización y del Código de Integridad como los principales valores del servidor público.
- **Honestidad y transparencia:** Cero tolerancia contra los actos de corrupción y pronunciamiento de los hechos generadores de Conflicto de Intereses.
- **Respeto y dignidad:** Respetar a los compañeros y a la ciudadanía que merece servicios dignos, con la coherencia que debe existir entre el ser y el hacer. Compromisos en generar valor público a través del servicio cotidiano.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

- **Equidad y justicia:** Brindar a todos en igual de condiciones lo que se merecen y de manera equitativa de acuerdo con sus características particulares.

### 5.2.2 Plan de acción para la implementación de los lineamientos de la política

No	Actividad	Responsable (s)
1	Socializar la política de integridad y el Código de integridad (aprobado por la resolución 125 del 07/10/2020 o la resolución que la modifique).	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano
2	Capacitar al personal en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de interés.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano. Área Seguridad y salud en el trabajo
3	Revisar los documentos de constitución de las personas jurídicas con las que contrata Aguas Mocoa S.A. E.S.P. para detectar posibles conflictos de intereses con socios, junta directiva y representante legal.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano Área Jurídica
4	Verificar antecedentes fiscales y disciplinarios de las personas jurídicas para identificar posibles conflictos de intereses.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano Área Jurídica
5	Promover al interior de la empresa cultura de gestión del conocimiento.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano. Área Seguridad y salud en el trabajo
6	Actualizar el manual específico de funciones y competencias laborales de acuerdo con las necesidades de la empresa.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano
7	Poner a disposición de los colaboradores y la comunidad un canal de denuncia.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano Área Tecnología comunicaciones
8	Inducción al personal en el cumplimiento de las declaraciones de bienes, rentas, conflictos de intereses por parte de los colaboradores de la empresa en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021 y/o las demás normas que los modifican	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano Área Tecnología comunicaciones


	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

9	Monitorear el cumplimiento de las declaraciones de bienes, rentas, conflictos de intereses por parte de los colaboradores de la empresa en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021 y las demás normas que los modifican.	Área de planeación o quien haga sus veces Área de Talento Humano Área Administrativa y Operativa Área Tecnología comunicaciones Gerente.
10	Realizar la rendición de cuentas cada año	Área Administrativa y Operativa Área Tecnología comunicaciones Gerente
11	Mantener activo el comité de convivencia laboral atendiendo lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y las Resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio de Trabajo.	Subgerente Administrativo, Financiero y Comercial Área de Talento Humano Área Seguridad y salud en el trabajo

### 5.2.3 Roles y responsabilidades

El presente documento cuenta con un componente de seguimiento y control para la verificación de la mejora continua que den mejoramiento al índice de desempeño institucional a través del aplicativo FURAG, para evaluación del cumplimiento de los objetivos trazados por la entidad.

Roles	Responsabilidades
Junta Directiva	Conocer y promover los lineamientos de la política.
Gerente General	Ejecutar la política. Liderar planes, proyectos y programas para promover la política.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño AGUAS MOCOA S.A E.S.P.	Revisar la política y aprobarla.
Subgerente Administrativo, Financiero y Comercial	Presentar la política y sus actualizaciones para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño AGUAS MOCOA S.A E.S.P. Actualizar la política cuando se considere necesario.
Área de Talento Humano	Socializar la política al interior de la empresa. Elaborar y actualizar el Código de Integridad
Lideres de proceso	Participar en las capacitaciones realizadas sobre la política.
Todos los colaboradores	Ejercer sus labores en plena coherencia con los lineamientos de la política.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

	Aportar en las actividades, planes, proyectos y programas que adelanten en función de la política.
Control Interno	Realizar seguimiento y controlar que se sigan los lineamientos de la política.

**Nota:** Los responsables de ejecutar las actividades del plan de acción corresponden a los cargos señalados en la política o a los equivalentes cuando se modifique la estructura organizacional.

#### 5.2.4 Indicador

Indicador	Fuente
Porcentaje de cumplimiento del plan de acción de la política. (No de actividades ejecutadas/No de actividades planteadas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de control interno sobre ejecución del plan de acción de la política</li> </ul>

#### 5.2.5 Comunicación y publicación

La divulgación de la Política debe ser socializada a todas las dependencias e implementada en todos los procesos de AGUAS MOCOA S.A E.S.P., y a través de la página web institucional y se revisará cada dos años o cada vez que la norma cambie.

#### 5.2.6 Revisión y actualización

La política debe ser revisada permanentemente y ser actualizadas por los siguientes aspectos:


- Disposiciones normativas que generen afectación sobre los lineamientos
- Cambios disruptivos en la organización que apliquen a la política
- Recomendaciones de la alta dirección
- Ajustes y/o actualización sobre el plan de acción definido

### 6. DESARROLLO DE ACTIVIDADES

N/A

### 7. RELACIÓN DE FORMATOS UTILIZADOS

N/A

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO	HH-P01
	POLÍTICA	De Integridad	VERSIÓN	01 15-01-2025

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Ítem Modificado	No. Acta de aprobación	Responsable de la modificación
1	15/01/2025	Creación	006-2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa de Servicios Públicos de Mocoa – AGUAS MOCOCHA S.A E.S.P.

## 9. ANEXOS

### Anexo No.1. Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

