



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



RESOLUCION No. 534 DE 2018
(Noviembre 26 de 2018)

"Por la cual se adopta el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), para la integridad y se reglamentan las disposiciones relativas al sistema institucional de control interno y se crea un comité para el proceso en la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**

El Gerente de la EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en 3º, 6º y 13º de la Ley 87 de 1993, los Artículos 1º y 2º de la Ley 872 de 2003, y en el ejercicio de las facultades conferidas en el Acuerdo No. 004 de octubre 31 de 2017 expedido por la Junta Directiva de EMPOCABAL E.S.P. E.I.C.E. - y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con Ley 1474 de 2011 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.

Que de conformidad con Ley 1712 se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que de conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

Que de conformidad con el capítulo 2 del Decreto 1499 de 2017, Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional.

Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 209 y 269 dispone que la administración pública tendrá un control interno responsable de diseñar y aplicar los métodos y procedimientos de control de conformidad con la ley;

Que la Ley 87 de 1993 establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado, entendido como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos;



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



Que el Decreto 2145 de 1999 dicta normas sobre el sistema nacional de control interno de las entidades y organismos de la administración pública del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones;

Que en los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de la administración pública y se estableció el sistema de desarrollo administrativo;

Que mediante el Decreto 2482 de 2012 se adopta el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), el cual recoge el sistema de desarrollo administrativo previsto en la Ley 489 de 1998;

Que la Ley 872 de 2003 creó el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público;

Que el Decreto 4110 de 2004, modificado por el Decreto Nacional 4485 de 2009 reglamentó la Ley 872 de 2003 y se adoptó la norma técnica de calidad en la gestión pública y el Decreto 2375 de 2006 reglamentó el artículo 7° de la Ley 872 de 2003 en relación con los requisitos para certificar el sistema de gestión de la calidad bajo la norma técnica de calidad en la gestión pública;

Que mediante el Decreto 1083 de 2015 el Gobierno Nacional, recoge entre otras disposiciones las previstas en los decretos 2145 de 1999, 4110 de 2004, 2375 de 2006, 4485 de 2009 y 2482 de 2012 en los títulos 21, 22 y 23 de la parte 2 del libro 2 del mismo;

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", integró en un solo sistema de gestión los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente, el cual deberá articularse con el sistema de control interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998;

Que mediante el Decreto 1499 de 2017, se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del sector función pública, sustituyendo los títulos 22 y 23 de la parte 2 del libro 2, en lo relacionado con el sistema de gestión y se establece su articulación con el sistema de control interno; adoptando el modelo integrado de planeación y gestión (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;

Que el Decreto 1499 de 2017 derogó expresamente los artículos 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003;

Que en relación con el sistema de gestión, el Decreto 1499 de 2017, establece que está conformado por las políticas, normas, recursos e información, necesarios para dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados, para satisfacer las necesidades y los derechos de los ciudadanos, el cual se complementa y articula, entre otros, con los sistemas nacional de servicio al ciudadano, de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de gestión ambiental y de seguridad de la información;



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



Que el decreto mencionado consagra que las políticas de desarrollo administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, se denominarán políticas de gestión y desempeño institucional, se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias;

Que el Decreto 1499 de 2017, igualmente, define que en cada una de las entidades se integrará un comité institucional de gestión y desempeño encargado de orientar la implementación y operación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el modelo y que no sean obligatorios por mandato legal;

Que el decreto citado establece que el sistema de control interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al sistema de gestión en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades; que el control interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del modelo estándar de control interno (MECI), cuya estructura está acompañada de un esquema de asignación de responsabilidades y roles para la gestión del riesgo y el control, el cual se distribuye en diversos servidores de la entidad, no siendo esta una tarea exclusiva de las oficinas de control interno;

Que mediante el Decreto 648 de 2017, se modifica el título 21 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, y se establece el sistema institucional de control interno, el cual se integra por el esquema de controles de la organización, la gestión de riesgos, la administración de la información y de los recursos y por el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por la entidad, dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas, resultados u objetivos de la entidad;

Que el Decreto 648 de 2017, consagra que las entidades públicas deben crear un comité institucional de coordinación de control interno que funcionará como órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos del control interno, para evaluar el estado del sistema de control interno y aprobar las modificaciones, actualizaciones y acciones de fortalecimiento del sistema, aprobar el Plan Anual de Auditoría de la entidad, aprobar el Estatuto de Auditoría Interna y el Código de Ética del auditor, así como verificar su cumplimiento, revisar la información contenida en los estados financieros de la entidad y hacer las recomendaciones a que haya lugar, entre otras funciones;

Que es necesario adoptar el modelo integrado de planeación y gestión actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, reglamentar las disposiciones consagradas en el Decreto 648 de 2017 relativas al sistema institucional de control interno y crear los comités de operación del modelo integrado de planeación y gestión en la Empresa **EMPOCABAL E.S.P- E.I.C.E.**, en consecuencia derogar las disposiciones que reglamentan el sistema de gestión de calidad, control interno y gestión ambiental y que regulan la conformación del comité institucional de desarrollo administrativo en la entidad;

Que mediante concepto de fecha 29 de octubre de 2010, la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado manifestó:

"La norma transcrita {artículo 115 de la ley 489 de 1998} se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector "podrá" indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa

o resolver un problema específico, los cuales una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad".

Que la Resolución No 522 de 2018 de MIPG, de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**, Crea en su dimensión uno de talento humano la política 4 de integridad y Con fundamento en las anteriores consideraciones,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Código de Integridad para los servidores públicos de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.** de acuerdo a los principios establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del 'código general' o 'código tipo' denominado, Código de Integridad, el cual cuenta con las características de ser general, conciso y por medio del cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que se incluyen en el Código, determinan una línea de acción cotidiana para los servidores, se definieron (5) valores así:

- 1.- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 2.- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 3.- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4.- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5.- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Para la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**, La implementación del Código de Integridad será liderada por la Dirección De recursos Humanos y Planeación con el apoyo de todas las áreas de la entidad.

ARTICULO 2.- Ámbito de aplicación, el presente Resolución y de sus comités, serán de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**

ARTÍCULO 3.- Las políticas de integridad se regirán por las políticas internas de la Empresa tales como:





E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



a.- Soporte Estratégico Corporativo

• Política de Integración de Gestión

La Dirección de EMPOCABAL ESP E.I.C.E, declara su compromiso con la calidad, la eficacia y la eficiencia de sus servicios con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad en materia de servicios públicos para el Municipio de Santa Rosa de Cabal. De igual manera declara sus compromisos con la seguridad social y el bienestar laboral de sus trabajadores y contratistas gestionando los riesgos presentes en la ejecución de actividades, destinando los recursos físicos, humanos y financieros requeridos, garantizando el mejoramiento continuo del sistema de gestión integral y el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

• Misión

La Empresa de Obras Sanitarias de Santa Rosa de Cabal EMPOCABAL E.S.P.- E.I.C.E., patrimonio de los santarrosanos, es una Organización certificada con Norma de Calidad ISO 9001-2015, especializada en la prestación de servicios de acueducto, alcantarillado y aseo, con apertura a nuevos negocios en el manejo integral de residuos sólidos y de comercialización de agua de altos estándares para el consumo.

El sentido de pertenencia orienta el accionar de su talento humano, que obra con responsabilidad legal, financiera y ambiental, consciente del bien social que administra.

• Visión

Para el 2020 EMPOCABAL será una de las cinco empresas más destacadas del sector en el Eje Cafetero, valorada por sus indicadores; se distinguirá por la calidad y la eficiencia en la operación de los servicios que presta; habrá crecido en apertura de negocios y mercados y contará con ejercicios planificados de mejoramiento continuo en lo financiero, lo ambiental y en la implementación de Tics.

b.- Principios Éticos

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 que profesan las personas y los grupos.

Los principios éticos que se profesan las personas y los grupos de trabajo en EMPOCABAL ESP E.I.C.E, son

El interés general prevalece sobre el interés particular.

Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas.

Los bienes públicos son sagrados.

La finalidad del Estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.

La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.

Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.

Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten

c.- Valores Éticos

Por Valores se entiende 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**.

- **Responsabilidad**
- **Compromiso**
- **Honestidad**
- **Integridad**
- **Lealtad**
- **Solidaridad**
- **Probidad**

Esta política será revisada anualmente y comunicada a los trabajadores y contratistas.

d.- Política de Integración interna

Ser amable y respetuoso en las relaciones internas con los compañeros de trabajo y toda la comunidad en general

Reconocer y tratar a los compañeros como portantes de competencias humanas de saber, de ser, sentir y servir

Colaborar activamente en los grupos de trabajo en los que participe y tener en cuenta que las actuaciones de cada uno son ejemplo para los demás.

Generar y mantener un ambiente laboral positivo, participativo, armonioso, equitativo, cordial y digno.

Promover procesos de formación que estimule la capacidad de autocontrol en cada una de las actividades desarrolladas

Respetar a cada funcionario mediante un espíritu de lealtad sinceridad y confiabilidad

Compartir conocimientos y experiencias con los compañeros, sin egoísmos, y sin recelo, facilitando la adaptación de nuevos compañeros de trabajo.

e.- Política de Integración Externa y con Usuarios



Incrementar las competencias requeridas para garantizar los procesos a cargo de los funcionarios sean de la mejor calidad beneficiando a nuestra comunidad y demás grupos de interés involucrados en la misma.

Garantizar la prestación de un servicio con equidad, calidad, responsabilidad, eficacia, oportunidad, transparencia y dignidad.

Respetar y valorar a nuestros usuarios independientemente del género, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, e ideología.

f.- Delitos contra la Admón. Pública

Peculado por uso. El empleado oficial que indebidamente use o permita que otro use bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones.

Peculado por error ajeno. El empleado oficial que se apropie o retenga, en provecho suyo o de un tercero, de bienes que por error ajeno hubiere recibido.

Peculado por aplicación oficial diferente. El empleado oficial que dé a los bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, aplicación oficial diferente de aquella a que están destinados, o comprometa sumas superiores a las fijadas en el presupuesto, o las invierta o utilice en forma no prevista en éste.

Peculado culposo. Modificado. El empleado oficial que respecto a bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte, o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, por culpa dé lugar a que se extravíen, o pierdan o dañen.

Concusión. El servidor público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otro utilidad indebidos, o los solicite.

Cohecho propio. El servidor público que reciba para sí o para otro dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales. **Peculado por apropiación:** El servidor público que se apropie en provecho suyo o de un tercero de bienes del Estado o de empresas o instituciones en que éste tenga parte o de bienes o fondos parafiscales, o de bienes de particulares cuya administración, tenencia o custodia se le haya confiado por razón o con ocasión de sus funciones.

Cohecho impropio. El servidor público que acepte para sí o para otro, dinero u otra utilidad o promesa remuneratoria, directa o indirecta, por acto que deba ejecutar en el desempeño de sus funciones.

El servidor público que reciba dinero u otra utilidad de persona que tenga interés en asunto sometido a su conocimiento. Cohecho por dar u Ofrecer. El que de u ofrezca dinero u otra utilidad a servidor público, en los casos previstos en los dos artículos anteriores.

Celebración indebida de Contratos

Violación del régimen legal de inhabilidades e incompatibilidades. El empleado oficial que en ejercicio de sus funciones intervenga en la tramitación, aprobación o celebración de un contrato con violación del régimen legal de inhabilidades o incompatibilidades.

Interés ilícito en la celebración de contratos. El empleado oficial que se interese en provecho propio o de un tercero, en cualquier clase de contrato u operación en que deba intervenir por razón de su cargo o de sus funciones.



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



Contrato sin cumplimiento de requisitos legales. El empleado oficial que por razón del ejercicio de sus funciones y con el propósito de obtener un provecho ilícito para sí, para el contratista o para un tercero, tramite contratos sin observancia de los requisitos legales esenciales o los celebre o liquide sin verificar el cumplimiento de los mismos.

Del Tráfico de Influencias

Tráfico de influencias para obtener favor de servidor público. El que invocando influencias reales o simuladas reciba, haga dar o prometer para sí o para un tercero dinero o dádiva, con el fin de obtener cualquier beneficio de parte de servidor público en asunto que éste se encuentre conociendo o haya de conocer.

Del enriquecimiento ilícito

Enriquecimiento ilícito. El empleado oficial que por razón del cargo o de sus funciones, obtenga incremento patrimonial no justificado.

Del prevaricato

Prevaricato por acción. El servidor público que profiera resolución, dictamen manifiestamente contrario a la ley.

Prevaricato por omisión. El servidor público que omita, retarde, rehusé o deniegue un acto propio de sus funciones, incurrirá en las penas previstas en el artículo anterior.

Prevaricato por asesoramiento ilegal. El servidor público que asesore, aconseje o patrocine de manera ilícita a persona que gestione cualquier asunto público de su competencia.

De los abusos de autoridad y otras infracciones

Abuso de autoridad por acto arbitrario o injusto. El empleado oficial que fuera de los casos especialmente previstos como delito, con ocasión de sus funciones o excediéndose en el ejercicio de ellas, cometa acto arbitrario o injusto.

Abuso de autoridad por omisión de denuncia. El empleado oficial que teniendo conocimiento de la comisión de un delito cuya averiguación deba adelantarse de oficio, no dé cuenta a la autoridad, incurrirá en pérdida del empleo.

Revelación de secreto. El empleado oficial que indebidamente de a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva. Utilización de asunto sometido a secreto o reserva. El empleado oficial que utilice en provecho propio o ajeno, descubrimiento científico, u otra información o dato llegados a su conocimiento por razón de sus funciones, y que deban permanecer en secreto o reserva.

Abandono del cargo. El empleado oficial que abandone su cargo sin justa causa.

Asesoramiento y otras ilegalmente represente, administrativo o policivo. Actuaciones ilegales. El empleado oficial que litigue, gestione o asesore en asunto judicial, intervención en política. (El empleado oficial que forme parte de comités, juntas o directorios políticos o intervenga en debates o actividades de este carácter incurrirá en interdicción de derechos y funciones públicas de uno a tres años). * Parcialmente inexecutable, en cuanto a la prohibición del Art. 127, inc. 2 de la Constitución. Corte Constitucional, sentencia C-454 de 1993.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los miembros de las corporaciones públicas de elección popular y las personas que ejercen funciones públicas de modo transitorio.

Empleo ilegal de la fuerza pública. El empleado oficial que obtenga el concurso de la fuerza pública o emplee la que tenga a su disposición para consumir acto arbitrario o injusto, o para impedir o estorbar el cumplimiento de orden legítima de otra autoridad.

Omisión de apoyo. El agente de la fuerza pública que rehusé o demore indebidamente el apoyo pedido por autoridad competente.

De la usurpación de Funciones Públicas.

Usurpación de funciones públicas. El particular que sin autorización legal ejerza funciones públicas.

Abuso de función pública. El empleado oficial que abusando de su cargo realice funciones públicas diversas de las que legalmente le correspondan.

Simulación de investidura o cargo. El que únicamente simulare investidura o cargo público o fingiere pertenecer a la fuerza pública.



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



Lavado de Activos.

El lavado de activos es el proceso mediante el cual organizaciones criminales buscan dar apariencia de legalidad a los recursos generados de sus actividades ilícitas. En términos prácticos, es el proceso de hacer que dinero sucio parezca limpio, haciendo que las organizaciones criminales o delincuentes puedan hacer uso de dichos recursos y en algunos casos obtener ganancias sobre los mismos.

Financiación del Terrorismo.

Es el apoyo financiero, de cualquier forma, al terrorismo o a aquellos que lo fomentan, planifican o están implicados en el mismo. No obstante, es más complicado definir al terrorismo en sí mismo, porque el término puede tener connotaciones políticas, religiosas y nacionales, dependiendo de cada país.

El lavado de activos y la financiación del terrorismo, por lo general, presentan características de operaciones similares, sobre todo en relación con el ocultamiento, pero aquellos que financian el terrorismo transfieren fondos que pueden tener un origen legal o ilícito, de manera tal que encubren su fuente y destino final, que es el apoyo a las actividades terroristas.

De los delitos contra los empleados oficiales

Violencia contra empleado oficial. El que ejerza violencia contra empleado oficial, para obligarlo a ejecutar u omitir algún acto propio de su cargo o a realizar uno contrario a sus deberes oficiales.

Perturbación de actos oficiales. El que por medio de violencia, o simulando autoridad, invocando falsa orden de la misma o valiéndose de cualquier otra maniobra engañosa, trate de impedir o perturbar la reunión o el ejercicio de las funciones de las corporaciones o autoridades legislativas, jurisdiccionales o administrativas, o de cualquier otra autoridad pública, o pretenda influir en sus decisiones o deliberaciones.

ARTÍCULO 4.- Control de Revisión. Teniendo en cuenta que el presente documento se elaboró en forma concertada, y en concordancia con la normatividad legal vigente, puede estar sujeto a modificaciones futuras debido al Mejoramiento Continuo de los procesos del Sistema Integrado de Gestión y Control.

ARTÍCULO 5.- Dimensiones del modelo. El modelo integrado de planeación y gestión se desarrolla mediante la puesta en marcha de siete dimensiones operativas, que a su vez agrupan políticas, prácticas, herramientas o instrumentos de gestión. Las dimensiones operativas son las siguientes:

- Dimensión 1. Talento humano
- Dimensión 2. Direccionamiento estratégico y planeación
- Dimensión 3. Gestión con valores para resultados
- Dimensión 4. Evaluación de resultados
- Dimensión 5. Información y comunicación
- Dimensión 6. Gestión del conocimiento y la innovación
- Dimensión 7. Control interno

Cada dimensión se desarrolla a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional, según lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la presente resolución.



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



ARTÍCULO 6.- Políticas de gestión y desempeño institucional. Las políticas de gestión y desempeño institucional del modelo integrado de planeación y gestión, que desarrollan las dimensiones del modelo, entre otras, son las siguientes:

1. Planeación institucional
2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno digital
12. Seguridad digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

ARTÍCULO 7.- Implementación de las políticas. Las políticas de gestión y desempeño institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

Sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en normas superiores, las políticas de gestión y desempeño institucional en la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**, serán lideradas por las siguientes dependencias, sin detrimento de la participación de las demás involucradas en la ejecución de cada uno de los requerimientos, teniendo en cuenta los responsables del modelo.

Nº dimensión	Dimensión MIPG	Nº política	Políticas de gestión y desempeño institucional	Dependencia líder de la implementación de la política
1	Talento humano	3	Talento humano	Dirección de recursos humanos
		4	Integridad	Dirección de recursos humanos
2	Direccionamiento estratégico y planeación	1	Planeación institucional	Planeación
		2	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	Dirección de recursos humanos y Dirección Financiera
3	Gestión con valores para resultados	Ventanilla hacia adentro:		
		6	Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Dirección de recursos humanos y Dirección Financiera , dirección de gestión organizacional oficina Jurídica
		2	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público	
		11	Gobierno digital	
		12	Seguridad digital	
		13	Defensa jurídica	
		Relación Estado ciudadano:		
		7	Servicio al ciudadano	Comité de gestión organizacional, líderes de procesos dirección Financiera.
		9	Racionalización de trámites	
		8	Participación ciudadana en la gestión pública	
11	Gobierno digital			
4	Evaluación de resultados	16	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	Dirección de gestión organizacional
5	Información y comunicación	10	Gestión documental	Dirección de recursos humanos y Dirección Financiera y líderes de procesos
		5	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción	Dirección de recursos humanos y Dirección Financiera Oficina de sistemas y líderes de procesos
6	Gestión del conocimiento y la innovación	14	Gestión del conocimiento y la innovación	Comité de gestión organizacional dirección de humanos y Dirección financiera administración económica y líderes de procesos
7	Control interno	15	Control interno	Comité institucional de coordinación de control interno Oficina de control interno Dirección de gestión organizacional



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



Los criterios a desarrollar para la actualización, implementación y puesta en marcha de las dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional, prácticas, herramientas o instrumentos, serán los dispuestos en el manual operativo del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) del **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**, así como los lineamientos e instrumentos que definan las entidades líderes de políticas del Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 10.- El Grupo de Integridad de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.** estará conformado por los siguientes servidores públicos Dirección de Planeación, Asesoría De Control Interno, Dirección de Aseo y Gestión de la Calidad, Dirección de Recursos Humanos y Dirección Financiera y líderes de proceso.

1. Diseñar, implementar, mantener y administrar los recursos humanos
2. Evaluar y proponer nuevas formas de respeto por los procesos internos de la empresa.
3. Diseñar, implementar, mantener y administrar los servicios de reconocimiento y bienestar social.
4. Realizar las actividades necesarias para lograr la motivación de los servidores públicos de la empresa.
5. Brindar el Soporte necesario para apoyar y mantener la calidad del servicio del servidor público.
6. Realizar las actividades necesarias que permita mitigar los riesgos operativos y de seguridad de la empresa.
7. Evaluar, documentar e implementar los procesos de disciplinarios.
8. Presentar los informes de gestión y monitoreo con la información e indicadores de cumplimiento de las funciones.
9. Garantizar la calidad y prestación de los servicios al cliente, de acuerdo a los niveles de servicio y estándares establecidos.
10. Coordinar las acciones pertinentes para mitigar el riesgo.
- 11.- Garantizar la implementación, los procedimientos internos.
- 12.- Verificar en forma permanente que los servidores públicos cumplen con el código de integridad.

ARTICULO 11.- Publicar de conformidad con el artículo 65 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.



E.S.P - E.I.C.E

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
NIT. 800.050.603-7



ARTICULO 12.- Modificaciones, la presente resolución y sus anexos podrán ser modificados a solicitud el Gerente de la **EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS DE SANTA ROSA DE CABAL EMPOCABAL E.S.P. – E.I.C.E.**, o por efecto de la entrada en vigencia de normas que obliguen a su modificación.

ARTÍCULO 13.- Envío de copias. Una vez publicada a través de la coordinación de notificaciones de la dirección de recursos humanos, enviar copia de la presente resolución para lo de su competencia a los directores de gestión, oficinas de control interno, líderes de procesos, comunicaciones y seguridad de la información.

ARTÍCULO 14.- Vigencia y derogatorias. La presente resolución rige a partir de su publicación y deroga las resoluciones pertinentes y las demás que le sean contrarias.

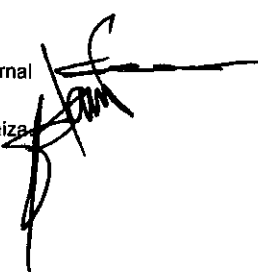
Publíquese y cúmplase.

Dada en Santa Rosa de cabal, Risaralda hoy 26 de noviembre de 2018.



GUSTAVO ELIAS PEREZ ARANGO
Gerente EMPOCABAL E.S.P.- E.I.C.E

Elaboro: Fernando Hernández Bernal
Aprobó: Jorge Eduardo Restrepo
Reviso: Leidy Marien Vigoya Loaiza



UNIFICACIÓN
SUPERINTENDENCIA
DE SERVICIOS PÚBLICOS
AV. UNICO DE REGISTRO 146682000-1