

ADOPCIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES DE EMPRESAS PÚBLICAS DE CUNDINAMARCA S.A. ESP

Contenido

Introducción	2
2. Contexto Institucional	2
3. Adaptación de los Valores a la Misión y Visión	2
4. Valores Institucionales y Conductas Esperadas	3
5. Implementación de los Valores	5
6. Implementación de Valores Institucionales	6
7. Importancia en la Cultura Organizacional	7
8. Integración en la cultura organizacional	8
9. Vinculación de Valores Institucionales con Indicadores de Gestión y Metas Estratégicas	8
10. Integración en el Sistema de Gestión de Calidad	9
11. Matriz de Implementación de Valores Institucionales	9
12. Notas para la implementación	11
13. Conclusión	12



Introducción

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. ESP (EPC) ha definido un conjunto de valores institucionales que guían el comportamiento de sus servidores públicos, promoviendo una cultura organizacional basada en principios éticos y en el compromiso con el servicio público. Estos valores han sido seleccionados a través de una encuesta participativa realizada en 2024, asegurando su alineación con la identidad y misión de la empresa.

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. (EPC) reconoce que los valores institucionales son el fundamento ético que orienta el comportamiento de sus servidores públicos y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización. Estos valores reflejan el compromiso de la entidad con el servicio público, la transparencia, la equidad y el bienestar colectivo, y se alinean con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) promovido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La presente declaración de valores institucionales tiene como propósito fortalecer la cultura organizacional de EPC, promoviendo comportamientos coherentes con su misión, visión y objetivos estratégicos. Cada valor aquí descrito incluye su definición y los comportamientos observables que permiten su aplicación práctica en el entorno laboral, facilitando su apropiación por parte de todos los servidores públicos.

2. Contexto Institucional

Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. (EPC) tiene como propósito fundamental prestar servicios públicos domiciliarios con calidad, eficiencia y responsabilidad social, contribuyendo al desarrollo sostenible del departamento. Su **misión** y **visión** reflejan el compromiso con el bienestar colectivo, la gestión transparente y el fortalecimiento institucional.

Por ello, los valores institucionales deben alinearse con estos principios rectores, orientando el comportamiento de los servidores públicos y consolidando una cultura organizacional ética, colaborativa y orientada al servicio.

3. Adaptación de los Valores a la Misión y Visión

Los valores institucionales se seleccionan y definen en función de:

- **La misión:** Prestar servicios públicos con eficiencia, responsabilidad y equidad.
- **La visión:** Ser una empresa líder, sostenible e innovadora en el sector público.

Cada valor se convierte en una guía práctica para el actuar diario, asegurando coherencia entre lo que EPC declara y lo que sus servidores públicos practican.

4. Valores Institucionales y Conductas Esperadas



Código de integridad

Honestidad

Definición: Actuar con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.

Comportamientos observables:

Comunicar con veracidad y transparencia en todas las interacciones laborales.
Denunciar irregularidades que atenten contra la ética y la integridad.
Cumplir normas y regulaciones sin buscar beneficios personales indebidos.

Respeto

Definición: Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, sin importar su labor, procedencia o cualquier otra condición.

Comportamientos observables:

- Escuchar activamente y tratar a todos con amabilidad y cortesía.
- Valorar la diversidad y promover un ambiente inclusivo.
- Evitar lenguaje ofensivo o actitudes discriminatorias.

Compromiso

Definición: Ser consciente del rol en EPC y trabajar con disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de la comunidad y los compañeros.

Comportamientos observables:

- Asumir con responsabilidad cada tarea encomendada.
- Mostrar proactividad en la solución de problemas.
- Trabajar en equipo con actitud positiva y colaborativa.

Diligencia

Definición: Cumplir con los deberes con prontitud, eficiencia y destreza, optimizando los recursos disponibles.

Comportamientos observables:

- Organizar y priorizar tareas para maximizar la productividad.
- Cumplir con plazos y compromisos establecidos.
- Mantener actitud de mejora continua en el desempeño laboral.

Justicia

Definición: Actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de todos con equidad e igualdad.

Comportamientos observables:

- Tratar a todas las personas con equidad, sin discriminación.
- Tomar decisiones basadas en criterios objetivos y justos.
- Respetar y hacer respetar los derechos laborales y ciudadanos.

Sentido de Pertenencia



Definición: Valorar y proteger los recursos de la empresa como propios, trabajando con orgullo y compromiso hacia sus objetivos.

Comportamientos observables:

Conocer y difundir la misión y valores de EPC.

Contribuir a la mejora y crecimiento de la empresa con sugerencias constructivas.

Cuidar los bienes y recursos institucionales como si fueran propios.

Sostenibilidad

Definición: Garantizar el bienestar presente sin comprometer el futuro, equilibrando crecimiento económico, cuidado ambiental y bienestar social.

Comportamientos observables:

Usar los recursos de manera responsable y eficiente.

Fomentar prácticas sostenibles dentro y fuera del trabajo.

Participar activamente en iniciativas de preservación del medio ambiente.

Felicidad

Definición: Mantener una actitud positiva en el trabajo, promoviendo un entorno armónico y motivador.

Comportamientos observables:

Contribuir a un clima organizacional positivo con respeto y empatía.

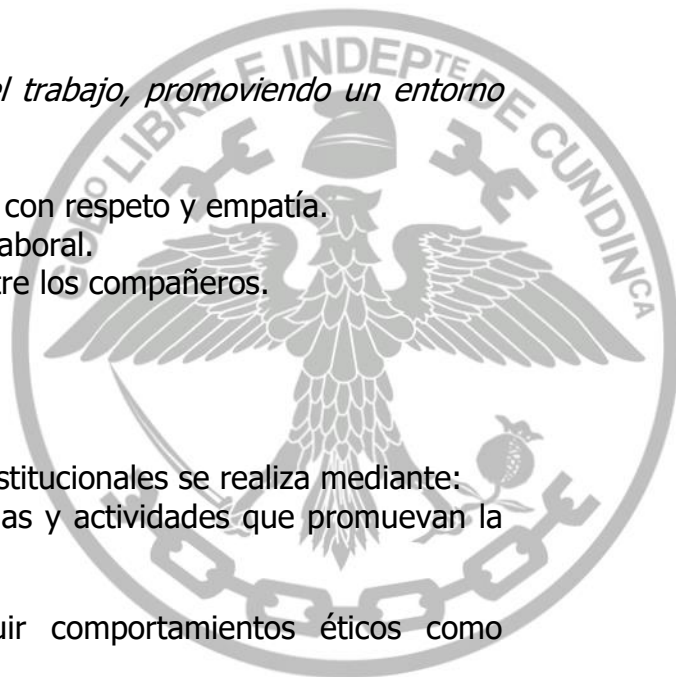
Buscar el equilibrio entre la vida personal y laboral.

Celebrar logros y fomentar la motivación entre los compañeros.

5. Implementación de los Valores

La implementación efectiva de los valores institucionales se realiza mediante:

- **Capacitación continua:** Talleres, charlas y actividades que promuevan la apropiación de los valores.
- **Evaluación de competencias:** Incluir comportamientos éticos como criterios de evaluación.
- **Reconocimiento institucional:** Premiar comportamientos ejemplares que reflejen los valores.
- **Comunicación interna:** Difusión constante de los valores en canales oficiales, carteleras y eventos.



- **Liderazgo ejemplar:** Directivos que modelan los valores en su gestión diaria.

6. Implementación de Valores Institucionales

Honestidad

Implementación: Establecer un sistema de auditoría interna con participación rotativa de funcionarios de distintas áreas.

Impacto: Promueve la transparencia en la gestión, fortalece la confianza entre equipos y previene prácticas indebidas.

Respeto

Implementación: Comunicar el protocolo de trato digno en el servicio al ciudadano y capacitar al personal en atención empática.

Impacto: Mejora la percepción ciudadana de EPC, reduce conflictos y fortalece el sentido de inclusión.

Compromiso

Implementación: Crear un programa de voluntariado institucional en comunidades vulnerables, liderado por funcionarios de EPC.

Impacto: Refuerza el vínculo entre EPC y la comunidad, y motiva a los funcionarios a asumir su rol con mayor responsabilidad.

Diligencia

Implementación: Implementar tableros de control de tareas con indicadores de cumplimiento y alertas de retrasos.

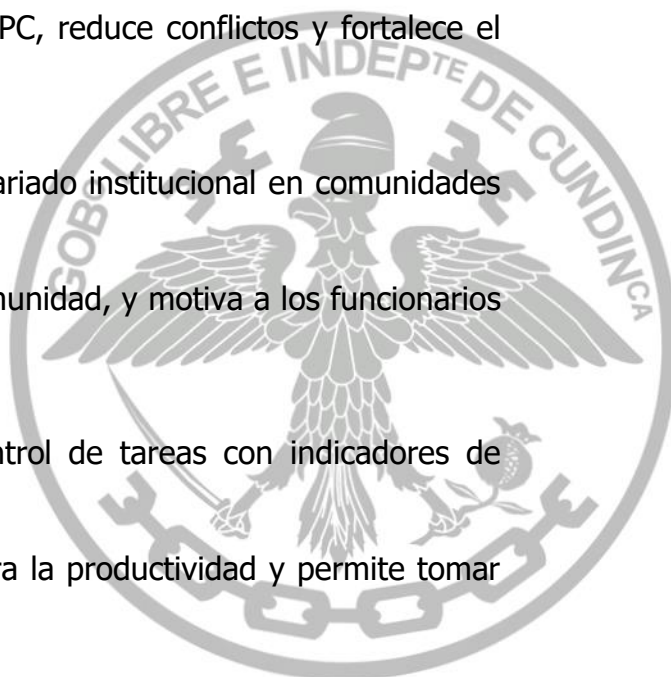
Impacto: Optimiza la gestión del tiempo, mejora la productividad y permite tomar decisiones oportunas.

Justicia

Implementación: Establecer evaluación imparcial para reconocimientos, con criterios públicos.

Impacto: Garantiza procesos equitativos, reduce la percepción de favoritismo y fortalece la

Sentido de Pertenencia



Implementación: Organizar jornadas de integración institucional donde se compartan logros, retos y la historia de EPC.

Impacto: Fomenta el orgullo por EPC, mejora el compromiso y fortalece la identidad organizacional.

Sostenibilidad

Implementación: Instalar estaciones de reciclaje en los pisos y lanzar campañas de sensibilización ambiental.

Impacto: Reduce el impacto ecológico de la operación y posiciona a EPC como entidad responsable ante la comunidad.

Felicidad

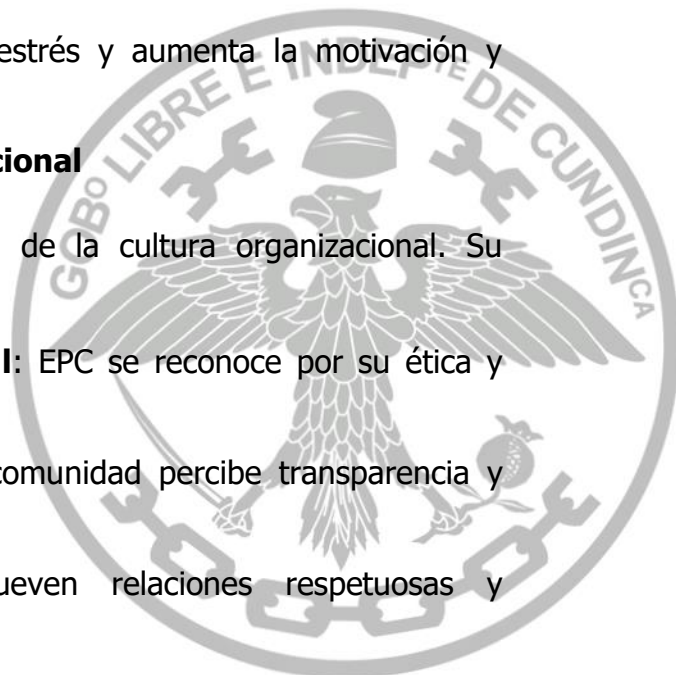
Implementación: Crear espacios de bienestar como pausas activas, celebraciones de cumpleaños y reconocimientos.

Impacto: Mejora el clima laboral, reduce el estrés y aumenta la motivación y productividad del equipo.

7. Importancia en la Cultura Organizacional

Los valores institucionales son el corazón de la cultura organizacional. Su importancia radica en que:

- **Fortalecen la identidad institucional:** EPC se reconoce por su ética y compromiso.
- **Generan confianza ciudadana:** La comunidad percibe transparencia y responsabilidad.
- **Mejoran el clima laboral:** Promueven relaciones respetuosas y colaborativas.
- **Impulsan la sostenibilidad:** Orientan decisiones responsables y conscientes.
- **Facilitan la toma de decisiones:** Sirven como marco ético para resolver dilemas.



8. Integración en la cultura organizacional

- **Desde el liderazgo:** Los Directivos modelan los valores en su comportamiento diario.
- **En procesos clave:** Se incluyen en evaluaciones de competencias, acuerdos de gestión y planes de formación.
- **En la comunicación interna:** Se difunden mediante campañas, comités, boletines y espacios de reflexión.
- **En la toma de decisiones:** Sirven como criterios éticos para resolver dilemas o priorizar acciones.

9. Vinculación de Valores Institucionales con Indicadores de Gestión y Metas Estratégicas

Valor Institucional	Implementación	Indicador de Gestión	Meta Estratégica Vinculada
Honestidad	Auditorías internas con participación rotativa	% de hallazgos corregidos vs. detectados	Fortalecer la transparencia y control interno
Respeto	Protocolo de trato digno y capacitaciones en atención empática	Nivel de satisfacción del usuario externo (encuestas)	Mejorar la calidad del servicio al ciudadano
Compromiso	Programa de voluntariado institucional	Nº de funcionarios participantes en actividades comunitarias	Fortalecer el vínculo social y la responsabilidad institucional
Diligencia	Tableros de control de tareas con alertas de cumplimiento	% de cumplimiento de metas	Optimizar la eficiencia operativa
Justicia	Evaluación imparcial para reconocimientos	Nº de reconocimientos con criterios objetivos publicados	Garantizar equidad en el desarrollo del talento humano

Valor Institucional	Implementación	Indicador de Gestión	Meta Estratégica Vinculada
Sentido de Pertenencia	Jornadas de integración institucional	% de participación en actividades institucionales	Consolidar la identidad y cultura organizacional
Sostenibilidad	Instalación de estaciones de reciclaje y campañas ambientales	Kilos de residuos reciclados / año	Reducir el impacto ambiental de la operación
Felicidad	Espacios de bienestar y reconocimiento	Índice de clima organizacional (encuesta interna)	Mejorar el bienestar laboral y la motivación del equipo

10. Integración en el Sistema de Gestión de Calidad

- Planes de acción: Cada valor se traduce en actividades concretas dentro de los planes operativos anuales.
- Seguimientos indicadores: Los indicadores se monitorean en comités de gestión y se reportan en informes institucionales.
- Evaluación de desempeño: Los comportamientos asociados a los valores se incluyen en las evaluaciones individuales.
- Alineación con el MIPG: Los valores fortalecen los pilares de integridad, talento humano, y gestión con resultados.

11. Matriz de Implementación de Valores Institucionales

Valor Institucional	Indicador de Gestión	Responsable	Fuente de Verificación	Frecuencia de Medición
Honestidad	% de hallazgos corregidos vs. detectados en auditorías	Dirección de Control Interno Dirección de Planeación	Informes de auditoría interna	Definido por las Direcciones responsables
Respeto	Nivel de satisfacción del usuario externo	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Encuestas de satisfacción / PQRS	Anual
Compromiso	Nº de funcionarios participantes en actividades comunitarias	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Registro de participación / Informes de actividades	Anual
Diligencia	% de cumplimiento de metas	Líderes de proceso / Dirección de Planeación	Tableros de control / Reportes operativos	Definido por la Dirección responsable
Justicia	Nº de reconocimientos con criterios objetivos publicados	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Actas de comité / Publicaciones en intranet	Anual

Valor Institucional	Indicador de Gestión	Responsable	Fuente de Verificación	Frecuencia de Medición
Sentido de Pertenencia	% de participación en actividades institucionales	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente Dirección de Servicio al Cliente	Listados de asistencia / Evaluaciones internas	Anual
Sostenibilidad	Kilos de residuos reciclados por año	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Informes de reciclaje / Contratos con operadores	Anual
Felicidad	Índice de clima organizacional	Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente	Encuestas internas / Informes de clima	Anual

12. Notas para la implementación

- Responsables: Se recomienda que cada área tenga un delegado para el seguimiento de valores, que articule con la Dirección de Planeación y Dirección de Gestión Humana, Administrativa y Servicio al Cliente.
- Fuentes de verificación: Deben estar disponibles para auditoría interna y externa, y ser accesibles en el sistema documental de EPC.
- Frecuencia: Puede ajustarse según el ciclo de planeación institucional (mensual, trimestral, anual), pero debe mantenerse constante para asegurar trazabilidad.

13. Conclusión

La adopción de estos valores fortalece la identidad institucional de EPC y orienta el comportamiento de todos los funcionarios hacia la excelencia en la gestión pública.

La aplicación constante de estos principios contribuirá al desarrollo de una cultura organizacional basada en la ética, la eficiencia y el bienestar colectivo.

La adopción consciente y comprometida de los valores institucionales por parte de los servidores públicos de EPC constituye un pilar esencial para el fortalecimiento de la integridad, la confianza ciudadana y la excelencia en la gestión pública. Estos valores no solo orientan el actuar individual, sino que también consolidan una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y el servicio.

Al promover comportamientos éticos y coherentes con los principios institucionales, EPC reafirma su compromiso con el desarrollo sostenible del departamento, la mejora continua de sus procesos y la generación de valor para la comunidad. Esta declaración de valores es, por tanto, una invitación permanente a vivir la integridad como eje transversal de la función pública.

