

2019

# IMPLEMENTACION CODIGO DE INTEGRIDAD



## INTRODUCCION

### CODIGO DE INTEGRIDAD

Aguas del Huila S.A E.S.P. dentro de sus funciones tiene el propósito de proponer las políticas de modernización y desarrollo administrativo e institucional, así como las estrategias para el fortalecimiento de su estructura organizacional para el buen desempeño en la gestión pública.

Con el propósito de orientar sus acciones pone a disposición de sus servidores los lineamientos del “Manual para la implementación del código de integridad” Manual encaminado a promover cambio en cultural institucional en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, desarrollando estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos.



En cumplimiento del Decreto Nacional 1499 de 2017, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que incluye en la dimensión de Talento humano una política de integridad y el código de integridad del servicio público; emprende la tarea de adoptar y complementar este último como una estrategia llamada a fortalecer los valores y generar nuevos comportamientos mediante prácticas que transversalicen la cotidianidad de las personas que trabajan en nuestra institución.

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo con el código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la Organización, desarrolló un Código de Integridad con 5 valores que sirve como modelo y este debe ser complementado por los servidores públicos de la Administración mediante un mecanismo que nos garantice la participación democrática del personal.

El documento contiene, marco normativo y marco conceptual, hace referencia al Código de Integridad y su importancia , se aborda la forma de implementar el código mediante el establecimiento de estrategias para la apropiación de valores y comportamientos, el cual permitirá no sólo el fortalecimiento de una cultura de integridad y buen servicio sino también la implementación de la Política de Integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; y se presentan las herramientas de apropiación del código creadas por entidades del nivel nacional, y que se encuentran a disposición de todas las entidades para su utilización.

## OBJETIVO GENERAL

Implementar el Código de Integridad mediante el desarrollo de estrategias pedagógicas y acciones que le permitan a los servidores adaptarse a una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, motivándolos a la práctica cotidiana de valores y generación de cambio comportamental creando hábitos que permeen el comportamiento personal, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✚ Adoptar el Código de integridad mediante un acto administrativo.
- ✚ Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción, y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de la entidad.
- ✚ Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- ✚ Generar una práctica cotidiana de los valores mediante diferentes estrategias pedagógicas que vinculen acciones experienciales, lúdica, y en general una participación de las personas.
- ✚ Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación.
- ✚ Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

## ALCANCE

El Código de Integridad, va dirigido a todos los servidores que prestan sus servicios a Aguas del Huila S.A.E.S.P. Y a los diferentes grupos de interés y Contratistas con quienes interactúa para la consecución de los objetivos y misión Institucional.

## VALORES DE INTEGRIDAD



Dentro de este importante valor asociamos la **confidencialidad** y la **lealtad** en el entendido que sus principios son recíprocos. Por tanto se busca generar entornos honestos ya que hoy en día se desarrollan niveles empresariales competitivos donde sus empleados desempeñan una función esencial en la tarea de proteger la propiedad intelectual de las entidades públicas.



Dentro de este valor se asoció la **tolerancia**, siendo estos esenciales para la convivencia entre las personas. ... De acuerdo a lo anterior todo funcionario de la Entidad deberá reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.



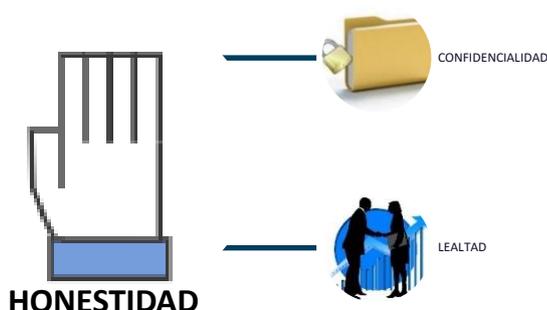
Cuando hay compromiso existe el don del **Servicio**, razón por la cual el empleado de la Entidad deberá ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente de comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relacione en las actividades cotidianas buscando siempre mejorar el bienestar de las demás personas



Ligado este a la responsabilidad, El empleado deberá cumplir con los deberes funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.



La **Justicia** y la **Solidaridad** son dos valores complementarios. Justicia significa, básicamente, igualdad y libertad, pero también ser justo es ser tolerante, ya que se reconoce la dignidad fundamental de cualquier vida humana. Por lo anterior, el empleado deberá actuar con imparcialidad garantizando el derecho de las personas



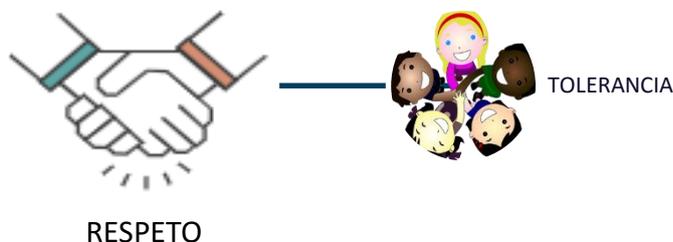
LO QUE HAGO:

- ▶ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ▶ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- ▶ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- ▶ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

LO QUE NO HAGO:

- ▶ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- ▶ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ▶ No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ▶ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

## RESPECTO



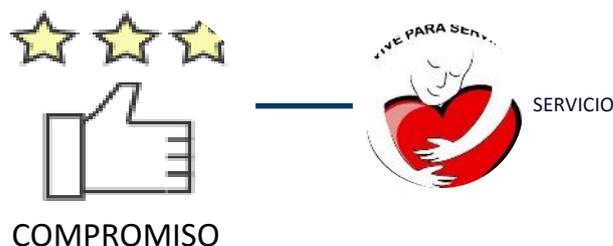
### LO QUE HAGO:

- ▶ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- ▶ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

### LO QUE NO HAGO:

- ▶ Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- ▶ Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ▶ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

## COMPROMISO

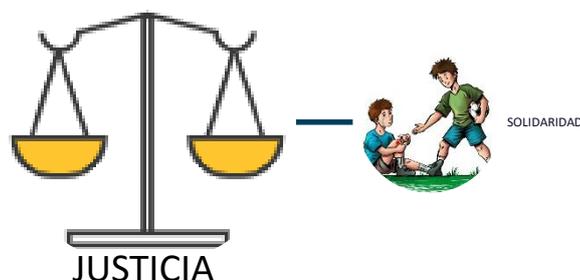


### LO QUE HAGO:

- ▶ Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- ▶ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- ▶ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- ▶ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ▶ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

### LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

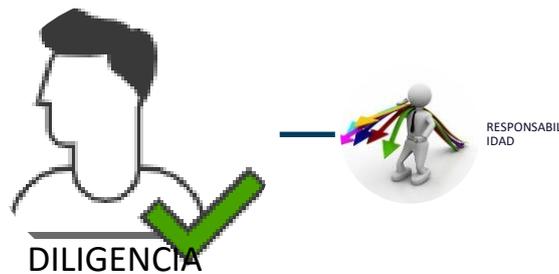


LO QUE HAGO:

- ▶ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- ▶ Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ▶ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ▶ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

LO QUE NO HAGO:

- ▶ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- ▶ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ▶ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.



LO QUE HAGO:

- ▶ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ▶ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ▶ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ▶ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- ▶ No malgasto ningún recurso público.
- ▶ No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ▶ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- ▶ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Para la implementación del Código de Integridad se tomaran elementos y actividades propuestas en la Caja de Herramientas sugerida por la Función Pública y se realizaran las propuestas por los servidores públicos, se realizara la socialización del Código de Integridad y la metodología propuesta para empoderar y formar hábitos con los 5 valores.

### **ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.**

La adopción del Código de Integridad se realizara mediante un acto administrativo Resolución 219 del 20 de Abril de 2018.

#### **Espacios y actividades de capacitación:**

Los espacios para la participación de los funcionarios públicos serán los dispuestos por Aguas del Huila y se realizaran las actividades a través de actividades lúdicas, la caja de Herramientas de la Función Pública.

Para hacer más dinámica y llamativa la aplicación del Código de Integridad, acudiremos a la vinculación de tecnologías de la información como estratégica de difusión e implementación de los valores.

### **LINEAMIENTOS DE LOS ENFOQUES PEDAGÓGICOS:**

Los enfoques pedagógicos para el proceso de Implementación serán los siguientes:

- ✓ **Conductismo:** Por repetición de patrones.
- ✓ **Constructivismo:** Resolución de problemas en entornos cambiantes.
- ✓ **Cognitivismo:** Producir nuevos patrones de comportamiento.
- ✓ **Andragogía:** Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

La metodología, será experiencial, significativa, que contemple la lúdica como una herramienta educativa. Se acudirá a la caja de herramientas que vincula la metodología propuesta por la Función Pública.

## **CAJA DE HERRAMIENTAS**

Para lograr cambios culturales en los servidores se deben generar nuevas formas de pensar y nuevos hábitos de comportamiento, por lo cual acudimos a instrumentos técnicos que nos permitan lograr servidores íntegros de una manera eficiente y transparente. Esta metodología nos permite cotidianizar la práctica de los valores, la interiorización de los mismos y la apropiación. “Las actividades de la caja de herramientas son de 4 categorías con objetivos diferenciados así:

- **Activar (Enable):**  
Facilitar a las personas la capacidad de actuar. Se trata de proporcionar a las personas la información, procedimientos y espacios que necesitan para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr.
- **Comprometer (Engage):**  
Involucrar a las personas. Se trata de invitar a los servidores a participar de manera activa en su propia transformación. Con este tipo de acciones lo que se pretende es que los servidores asuman un sentido de responsabilidad personal con el Código de Integridad y su contenido,( es decir, que se comprometan con él.).
- **Fomentar (Encourage):**  
Gran parte de la manera en que actuamos se puede atribuir a las motivaciones o desmotivaciones que tengamos para ellos. Las actividades y herramientas de esta categoría buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible; es decir, a ser lo más honestos, respetuosos, comprometidos, diligentes y justos que puedan ser.
- **Ejemplificar (Exemplify):**  
Demostrar responsabilidad compartida. Esta categoría tiene dos dimensiones. En primer lugar, ejemplificar se trata de liderar con el ejemplo. Es muy importante mostrar a los servidores públicos que la integridad es asunto de todos, incluyendo la alta gerencia. La segunda dimensión de esta categoría se refiere a la capacidad de demostrarle a los servidores que otras personas muy parecidas a ellos están ya interiorizando, apropiando y poniendo en práctica el Código de Integridad.

**🔧 CAJA DE HERRAMIENTAS Y ALGUNAS DE SUS DINÁMICAS:**

<b>NOMBRE</b>	<b>EL LAZO QUE NUNCA HE</b>
Sinopsis	Es un juego que busca reflexionar sobre situaciones cotidianas que todos vivimos como servidores públicos, que nos parecen relativamente normales porque pasan muy a menudo, pero que realmente no son del todo íntegras y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.
Objetivo	Comprometer. Se espera generar una reflexión de los participantes sobre los malos hábitos que han adoptado como normales en el día a día laboral. A partir de esta reflexión, se genera un compromiso para la no repetición de estos actos.
Participantes	Min 20- Max 50 personas.
Materiales:	1 sogá o lazo largo 1 caneca Metálica 1 bloque de post-its y marcadores 1 lista impresa "Yo nunca he"
Tiempo:	15 - 30 minutos
Inicia el juego	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Repartir los post-its y marcadores entre los asistentes. .</li> <li>▪ En el centro deben estar dos personas sosteniendo el lazo.</li> <li>▪ Ubicar a todos los participantes a un lado del lazo .</li> <li>▪ Poner la caneca (o baúl) en el lado opuesto del lazo donde se ubicaron las personas.</li> </ul>
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La persona que coordina la actividad debe ir leyendo las acciones de la lista de "Yo nunca he" mientras que dos personas sostienen el lazo.</li> <li>▪ A medida que van leyendo las acciones, las personas que se sientan identificadas, porque en efecto en algún momento de su tiempo como servidores públicos han realizado la acción respectiva, deben atravesar el lazo como penitencia (a modo de "limbo").</li> <li>▪ Al pasar al otro lado, cada persona debe anotar su mal hábito en un post-it, y tirarlo a la caneca.</li> </ul>
Final, Reflexión	<p>Al finalizar es importante tomarse un momento para reflexionar con todos los participantes sobre las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)</li> <li>▪ ¿Qué fue lo más fácil de hacer?</li> <li>▪ ¿Qué fue lo más difícil?</li> <li>▪ ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad que creen que se refuerzan con esta actividad?</li> <li>▪ ¿Consideran que esta actividad cumple con el objetivo de activar a los servidores?</li> <li>▪ ¿Cómo?</li> </ul>

<b>NOMBRE</b>	<b>EL BUEN JUEGO DE VALORES</b>
Sinopsis	Realizar una lúdica con un dado, cada servidor reflexiona desde su experiencia laboral, el significado de los valores del servicio público que plantea el Código de Integridad.
Objetivo	Reflexionar al establecer un contacto directo con los valores del Código de Integridad
Participantes	Min 20- Max 50 personas.
Materiales:	Elaborar o comprar un dado gigante con los valores en cada cara.
Tiempo:	30 minutos
Inicia el juego	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada servidor lanza el dado.</li> <li>• Dependiendo del valor que salga al lanzar el dado, reflexiona sobre su significado dentro del servicio público.</li> </ul>
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De acuerdo al valor que cada funcionario saca, se agrupan y realizan una definición conjunta del valor correspondiente.</li> <li>• Estas definiciones se compararán con la definición original del Código de Integridad y se discutirá sobre las semejanzas y diferencias que encontraron.</li> </ul>
Final, Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante, después)</li> <li>• ¿Qué tan cercana es la definición de los valores propuesta por ustedes a la del Código de Integridad?</li> <li>• ¿Creen que esta actividad invita a reflexionar?</li> </ul>
Recomendaciones	Desarrollar esta actividad antes de divulgar el Código de Integridad a los funcionarios de la entidad a fin de comprobar la confrontación de lo aprendido y lo que contiene el código.

<b>NOMBRE</b>	<b>EL BAUL DE LOS MALOS HABITOS</b>
Sinopsis	Es el reconocimiento de parte de los servidores público de ciertos malos hábitos que con el tiempo hemos normalizado. Y el compromiso de abandonar esos malos hábitos en el “Baúl de los Malos Hábitos”
Objetivo	Comprometer a los servidores públicos a abandonar hábitos que parecen relativamente normales pero que realmente no son del todo íntegros y rompen con los principios de acción de los valores del Código de Integridad.
Participantes	Min 20- Max Indeterminado número de personas.
Materiales:	1 baúl o contenedor 1 lista de malos hábitos 1 bloque de post-its y marcadores
Tiempo:	15 - 30 minutos
Inicia el juego	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elija un punto estratégico dentro de la entidad para ubicar el baúl. (Tiene que ser un lugar concurrido y visible).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Marque el baúl con un letrero que indique que los malos hábitos se deben desechar ahí.</li> <li>○ Pegue cerca al baúl la lista de malos hábitos (de ejemplos) para guiar a las personas que anotarán sus malos hábitos.</li> <li>○ Deje a disposición de los servidores los marcador o lapicero y papel.</li> </ul>
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cada servidor deberá toma un papel y anota sus malos hábitos como símbolo de compromiso para reforzar la integridad en el servicio público.</li> <li>○ Luego los deposita en el baúl.</li> <li>○ Este baúl se deja de 15 a 30 días en la entidad.</li> <li>○ El ultimo día se abrirá el baúl y se realizara el conteo de los malos hábitos (para verificar cual es habito más usado y menos acorde con el código de Integridad)</li> <li>○ Finalmente se hará una actividad de cierre y reflexión.</li> </ul>
Final, Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)</li> <li>○ ¿Qué fue lo más fácil?</li> <li>○ ¿Qué fue lo más difícil?</li> <li>○ ¿Consideran que el reconocimiento de las acciones que no son íntegras son un paso importante para cambiarlas?</li> <li>○ ¿La actividad cumplió con el propósito de activar a las personas?</li> </ul>
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ubicar el baúl en un lugar visible de la entidad.</li> <li>○ Al exponer el Código de Integridad ante la entidad, durante la exposición, el expositor lleve al escenario este baúl, y como acto simbólico, bote o deseche los papeles con los malos hábitos, para iniciar un nuevo compromiso con la integridad.</li> <li>○ Esta acción la debe liderar un directivo de la entidad para que tenga un mayor impacto</li> </ul>

<b>NOMBRE</b>	<b>LA VACUNA</b>
Sinopsis	La integrilina, la vacuna oficial de la integridad que reforzará los valores en los servidores públicos.
Objetivo	Activar y Comprometer Hacer reflexionar a los servidores públicos en torno a la necesidad de actuar de manera íntegra en todas sus labores a través de una estrategia dinámica e inusual
Participantes	Min 20- Max Indeterminado número de personas.
Materiales:	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Decoración del área con ambiente de enfermería</li> <li>♣ Realizar los Certificados vacunación</li> <li>♣ Jeringas y contenedores de "Integrilina" (Llenar con agua de color para hacer la actividad mas llamativa)</li> </ul>
Tiempo:	15 - 30 minutos

Inicia el juego	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Preparar la campaña de expectativa con el equipo de comunicaciones de la entidad.</li> <li>♣ Conservar el misterio del objetivo de la vacuna en cada uno de los mensajes y piezas a utilizar.</li> <li>♣ El equipo vacunador se debe organizar para poder realizar una jornada de vacunación de toda la entidad</li> <li>♣ La persona encargada de poner la vacuna debe decir las siguientes palabras a su paciente: Buenos días/tardes, esta es la vacuna de la Integrilina, Con ella queremos reforzar los valores en los servidores públicos para combatir el virus de la "no- integribiosis".</li> </ul>
Durante	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Una vez vacunado el servidor público, se realiza la entrega del certificado de vacunación, quien deberá firmarlo y llevárselo como recuerdo de la actividad.</li> </ul>
Final ,Reflexión	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ ¿Qué sintieron con esa actividad? (Antes, durante y después)</li> <li>♣ ¿Sienten que la campaña de comunicación sembró expectativas frente a la actividad?</li> <li>♣ Una vez aplicada la vacuna, ¿Sintió que surtió algún efecto de motivación a nivel grupal?</li> </ul>
Recomendaciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Realizar la campaña de expectativa que informe a la entidad sobre una nueva jornada de salud donde se vacunará a todos los servidores sin mencionar que la vacuna es de la integridad.</li> <li>♣ El día de la actividad, adecuar el área o salón especial para la vacunación a fin de mantener el misterio.</li> <li>♣ Recuerda, esto no es una inyección real; no se deben usar agujas.</li> </ul>

### **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

El Funcionario encargado de la Implementación de Aguas del Huila deberá realizar un cronograma para la ejecución de las actividades

### **SISTEMA DE MEDICIÓN**

Uno de los métodos de mayor éxito en el tema de aplicación del código de Integridad es la utilización del instrumento de percepción las encuestas, teniendo en cuenta estos métodos de aprendizaje y las necesidades de medir el efectividad del Código Aguas del Huila sigue los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional. El cual estructuró el sistema de seguimiento y medición al Código de Integridad; que permite conocer el grado de apropiación en las

entidades públicas, está compuesto por tres metodologías de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de implementación del Código:

- 1) Diagnóstico,
- 2) Sistema de indicadores de percepción y
- 3) Medición de los logros de la entidad a través del sistema formal de evaluación institucional dispuesto por Función Pública.

### **1. Sistema de medición: Mapa cartografía participativa**

- ✓ **Objetivo:** Realizar un diagnóstico periódico en torno a la Implementación del Código de integridad
- ✓ **Alcance:** Los servidores Públicos de Aguas del Huila.
- ✓ **Acciones:** Talleres en donde los participantes inician dibujando su entidad a través de mapas y se les plantea una problemática a trabajar relacionada con alguno de los 5 valores del Código. Ellos deben buscar soluciones a la problemática y representarlas en su plano de la entidad utilizando iconografía diseñada por Función Pública.
- ✓ **Aplicación:** Los participantes socializan sus resultados y los moderadores deben recopilar la información en dos matrices:
  - La matriz DOFA en donde se identifican las Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, es decir, se hace un diagnóstico, que es el insumo para el sistema de seguimiento.
  - Realizado el proceso DOFA, se trabaja en convertir lo identificado en el diagnóstico en un plan de trabajo con la matriz CEMA, en donde se planea lo que se puede Corregir, Explotar, Mantener y Afrontar.
- ✓ **Periodicidad:** Cada 6 meses
- ✓ **Responsables:** Talento Humano

### **2. Segundo sistema de medición Indicadores de percepción de integridad en el comportamiento de los servidores públicos.**

- ✓ **Objetivo:** Realizar una medición periódica de la implementación del Código a través de un Test de Integridad, se elaboran cinco indicadores de percepción, con los cuales se analizará la apropiación del Código.

- ✓ Desarrollo: Cada indicador calcula mediante la información obtenida en una encuesta de 30 preguntas, adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad.

El primer indicador muestra la apropiación del Código de Integridad en el diario vivir de cada persona y los demás indicadores señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad. La escala de medición se determinó en 5 niveles: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, dándole una puntuación a cada uno de estos niveles, siendo 1 el puntaje más bajo (totalmente en desacuerdo) y 5 el más alto (totalmente de acuerdo). La fórmula de cálculo se realizará a partir de la sumatoria de todos los datos recolectados por pregunta, sobre el número de personas que contestaron la encuesta:

$$\text{Preguntas} = \frac{\text{Sumatoria Total de las Preguntas}}{\# \text{ de Personas Encuestadas}}$$

Luego, se halla el estado de la encuesta a partir de la sumatoria de los resultados de todas las preguntas sobre el número total de preguntas utilizadas en cada indicador:

Por último, se suman los resultados obtenidos en todos los estados de la encuesta de un indicador.

$$\text{Indicador} = (\Sigma P 1 + P 2 + P 3 + P 5) \%$$

Los resultados obtenidos se comparan en una escala del 1 % al 100 %, donde el lado Y muestra el valor del indicador Código de Integridad y el lado X el resultado de los demás indicadores. Cuando los valores comparados se encuentren entre el 1 % y el 20 % se dirá que la entidad no ha implementado el Código de Integridad. Cuando se encuentren entre el 21 % y el 40% se entenderá que la receptividad del código de integridad ha sido ineficiente en la entidad; Si los niveles en todos los indicadores se registran entre el 41 % y el 60% corresponde a un nivel medio, lo cual indica que se debe reforzar las actividades ejecutadas en la entidad, esto con el fin de afianzar el comportamiento de los servidores públicos. Ahora, si el resultado se encuentra entre el 61 % y el 80 % se entenderá que la apropiación del Código y el comportamiento de los servidores públicos son adecuados en términos de integridad.

Por último, cuando sea mayor al 81 % se observará que los servidores públicos han tomado con apropiación el Código de Integridad como herramienta para el actuar y la reflexión.

### **3. Tercera, Herramienta de seguimiento FURAG**

La Función Pública tiene a disposición de todas las entidades las herramientas de seguimiento, entre ellas está el FURAG (Formulario Único Reporte y Avance de la Gestión) el cual implementa para el seguimiento de MIPG, el mecanismo formal de implantación del Código, se establecen preguntas seguimiento a las acciones en relación con la integridad. La herramienta se aplica anualmente a todas las entidades nacionales y territoriales de la rama ejecutiva.

Las preguntas se dividen en percepción y evidencia.

Las preguntas categorizadas en percepción son de opinión e impactan en la importancia de la integridad en el desarrollo de las actividades diarias, mientras que las preguntas de evidencia poseen dos restricciones; requiere de justificaciones adicionales a partir del complemento con documentos de evidencia y nombrar la persona responsable de solucionarla en cada entidad, teniendo en cuenta un cargo laboral específico.

## MARCO NORMATIVO

NORMA	TITULO	DESCRIPCION
Resolución 219 del 20 de Abril de 2018.	Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público y Buen Gobierno” en Aguas del Huila S.A.E.S.P	En uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas en la constitución y en la Ley 489 de 1998, El Gerente de la sociedad de acueducto, alcantarillado y aseo, Aguas del Huila S.A.E.S.P adopto el Código de Integridad del servicio Público y Buen Gobierno para la entidad para dar cumplimiento al Decreto Nacional 1499 de 2017. (MIPG).
Decreto Nacional 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	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.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
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	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
Decreto Nacional 124 de 2016	Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
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.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

Las siguientes definiciones hacen parte del Código de Integridad:

-  **Anticorrupción:** Consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.
-  **Buen Gobierno:** El buen gobierno es una de las estrategias transversales incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 para lograr la consolidación de los 3 pilares fundamentales de la política de gobierno: paz, equidad y educación, con la que se busca:
  - a) garantizar la configuración y consolidación de un Estado moderno, transparente, eficiente y eficaz y
  - b) Redistribuir de manera equitativa los recursos y oportunidades para el cierre de brechas.
-  **Diligencia:** Cumplimiento con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
-  **Desarrollo sostenible:** desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades”
-  **Directrices:** Son orientaciones prácticas de la manera como la entidad debe relacionarse con un sistema o grupo de interés específico, para la puesta en práctica del respectivo valor al que hace referencia la directriz, para generar coherencia entre los valores definidos y las prácticas de la Organización.
-  **Eficacia:** Capacidad de acción para hacer efectivo un propósito.
-  **Eficiencia:** Virtud y facultad de lograr un efecto determinado con el menor uso de energía o recursos.
-  **Equidad:** Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que le es justo. Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana.
-  **Función Pública:** Para los efectos del presente Código, se entiende como función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria realizada por una persona en nombre o al servicio de Aguas del Huila, con miras a obtener la satisfacción del interés público en lo referente a los servicios que presta la Administración al ciudadano.
-  **Conducta:** Manera con que los hombres se comportan en su vida y acciones. Conjunto de actos, comportamientos, exteriores de un ser humano y que por esta característica exterior resultan visibles y plausibles de ser observados por otros.

-  **Integridad:** Cuando hablamos de integridad, nos referimos a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados.
-  **Valores:** Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades y que contribuyen a la construcción de una convivencia gratificante en marco de una dignidad humana.