POLÍTICA		
Tipología: Política Corporativa	**Página:** 1 **de** 12	
Nombre: Integridad		**Versión:** 02

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	RESPONSABLE DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN POLÍTICA
01	23 de diciembre de 2019	Comité Corporativo No. 99	En la EAAB – ESP nos comprometemos a actuar con transparencia e Integridad y cero tolerancia con la corrupción, fortaleciendo la cultura organizacional basada en valores y principios éticos, a través de acciones que consoliden la eficiencia en la gestión de nuestros colaboradores, promoviendo la participación ciudadana, entendiendo el impacto de las actuaciones de la Empresa, sus servidores, proveedores y contratistas sobre sus grupos de interés.
02	22,23-07-2020 29-10-2020	Comité Corporativo No. 27 Junta Directiva Acta No. 2608	En la EAAB–ESP nos comprometemos a actuar con integridad, fortaleciendo la cultura organizacional basada en valores y principios éticos, a través de acciones que consoliden la eficiencia en la gestión de nuestros colaboradores, promoviendo la participación ciudadana, entendiendo el impacto de las actuaciones de la Empresa, proveedores y contratistas sobre los grupos de interés.

Descripción

En la EAAB–ESP nos comprometemos a actuar con integridad, fortaleciendo la cultura organizacional basada en valores y principios éticos, a través de acciones que consoliden la eficiencia en la gestión de nuestros colaboradores, promoviendo la participación ciudadana, entendiendo el impacto de las actuaciones de la Empresa, proveedores y contratistas sobre los grupos de interés.

Justificación

Se crea la política de Integridad como mecanismo para la prevención de conductas proclives a la corrupción y como referencia de actuación empresarial para el desarrollo de todas las acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia y promover una cultura de confianza y credibilidad hacia la Empresa por parte de los ciudadanos. Así mismo en cumplimiento de los lineamientos del Decreto 1499 de

2017 “Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG” el cual establece en la dimensión de Talento Humano la implementación de la política de integridad la cual busca propender porque todos los servidores actúen con base en los principios y valores establecidos en el código de integridad.

Alcance

La política de Integridad es de estricto cumplimiento para los miembros de la Junta Directiva, la Alta Gerencia, los servidores públicos de la EAAB – ESP, todas las personas naturales o jurídicas que tengan cualquier relación con esta, incluyendo a accionistas, contratistas, proveedores, agentes, socios, oferentes, además del personal y firmas que los contratistas vinculen para la ejecución de las actividades pactadas.

Directrices

De acuerdo con lo establecido en:

Decreto 1499 de 2017
Capitulo II “Políticas de Gestión y Desempeño Institucional” ARTÍCULO 2.2.22.2.1 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 y comprenderán, entre otras, la política de Integridad.

MANUAL OPERATIVO MIPG, Artículo 1.2.2.
Como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

En el marco de esto, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Tomando en cuenta que este es un elemento fundamental para trabajar el ambiente de control que hace parte de la política de Control Interno, también es fundamental fomentar la integridad pública para lo cual el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana, son fundamentales. Para ello, es útil que:

- Se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.
- Se apliquen mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener.
- Se articulen los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural de impacto en la entidad.

Esta política se planea mediante la formulación y desarrollo de un Plan de Gestión de la Integridad, el cual se incorpora en la estructura del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como componente de gestión de integridad
A través de las iniciativas del componente de integridad la Empresa define el alcance, priorización y enfoque de sus intervenciones para materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código de Integridad, así como de iniciativas que aporten al fortalecimiento de prácticas de gestión transparente y de gobierno abierto.

La utilidad de este plan de gestión de integridad se centra en:

- Establecer y materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código de Integridad, de sus valores y principios de acción, mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores.
- Manifestar el compromiso y liderazgo del equipo directivo en la consolidación de la cultura de integridad de la entidad.
- Implementar la política de integridad de que trata el MIPG y cumplir los requisitos de evaluación de esta temática.
- Realizar seguimiento y evaluación al proceso de implementación del Código de Integridad que exige el MIPG.
- Articular con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control referidos por el MIPG.

- Apoyar, visibilizar y empoderar a los gestores de integridad como promotores y garantes de la cultura de integridad.
- Fortalecer la lucha contra la corrupción, el sentido y cuidado de lo público, y el rechazo social por los comportamientos indebidos que contravengan la gestión de los recursos públicos.
- Generar trazabilidad, gestión del conocimiento y mejorar las estrategias implementadas.
- Desarrollar acciones de implementación de la Política Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción, relacionadas con el objetivo de integridad.
- Fortalecer las variables sobre gestión ética evaluadas en el índice de Transparencia de Bogotá (ITB).

Para las entidades distritales, el Decreto 118 de 2018, definió las siguientes fases para la implementación del Plan de Gestión de Integridad:

i. Alistamiento: En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad, dentro de las cuales se destacan:

-Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Es importante reconocer quiénes y cuántos Gestores de Integridad tiene la entidad. Si se requiere, se debe realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en artículo 4 del Decreto Distrital 118 de 2018.

-Preparación del equipo de Gestores de Integridad, mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad, los valores adoptados por la entidad, la normatividad aplicable, el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la entidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad.

ii. Armonización: En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, dentro de las cuales se destacan:

-Revisión de valores. Esta revisión consiste en hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno, no sólo se trata de observar si los valores son los mismos, lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos, y, sobre todo, qué principios de acción están asociados a cada uno.

-Definición de máximo dos valores adicionales. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG, cada entidad podrá incluir hasta 2 valores adicionales, los cuáles serán definidos siguiendo criterios de participación, reflexión y deliberación, descritos en los artículos 14 y 15 del Decreto Distrital 489 de 2009, o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma.

-Definición de principios de acción. De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG, cada entidad podrá adicionar principios de acción ("lo que hago" y "lo que no hago") a los 5 valores definidos en el Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia).

-Adopción del Código de Integridad. Una vez realizado el proceso de armonización y definición de valores y principios de acción adicionales, la entidad realizará las acciones necesarias para la adopción del Código de Integridad mediante acto administrativo.

-Socialización. La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el Código de Integridad.

iii. **Diagnóstico:** En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades para desarrollar el diagnóstico, dentro de las cuales se destacan:

-Definición de la información que se desea recolectar y analizar. Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores.

-Definición del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar. Revisar herramientas, instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública, que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad.

-Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico.

-Definición de prioridades. Una vez realizado el diagnóstico, junto con el equipo de trabajo podrán definir prioridades. Por ejemplo, es posible que hayan recogido muchas percepciones que indiquen que los servidores no son lo suficientemente respetuosos con sus compañeros y con los ciudadanos, de manera que las herramientas se podrían desarrollar con un enfoque un poco más fuerte en el valor de respeto que en el de los demás valores. Todas estas decisiones son de total autonomía de cada entidad, y especialmente del grupo de trabajo que conoce a sus servidores y las particularidades cotidianas de la entidad.

-Esta revisión se realiza con el fin de formular proyectos, iniciativas o actividades para seguir avanzando con la implementación del marco de referencia de arquitectura empresarial para cada vigencia, de acuerdo con la disponibilidad de recursos de la entidad, labor que se debe efectuar mediante la aplicación del autodiagnóstico para la política de gobierno digital, disponible en el micrositio del MIPG del DAFP.

iv. **Implementación**: En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos

y contratistas. La Función Pública plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las 4 Es del instituto DEGRA de Inglaterra, que contempla actividades para capacitar o de activación, estimular o fomentar, comprometer y ejemplificar. Para ello, se podrán consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el "recetario de integridad –caja de herramientas" y "rutas de la integridad – servidores públicos" descritas en el capítulo siguiente.

v. **Seguimiento y evaluación:** En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de gestión de la integridad, y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial (línea base).

Normatividad

Las bases normativas sobre las cuales se construyó y determinó la naturaleza, alcance, criterios, lineamientos, metodologías e instrumentos y la forma en que deben desarrollarse los requisitos de la política de integridad son las siguientes:

1. 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.
2. Ley 734 de 2002. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
3. Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
4. 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.
5. 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.
6. 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".
7. 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.
8. Acuerdo Distrital 244 de 2006 del Concejo de Bogotá D.C. Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.
9. Decreto Distrital 489 de 2009. Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
10. Decreto Distrital 118 de 2018. Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017".

11. Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018. Por el cual se aprueba el Código de Integridad de la EAAB – ESP.
12. Resolución 1260 de 2018. Por medio del cual se adopta el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG y se reglamenta el comité institucional y desempeño de la EAAB-ESP.
13. Resolución 647 de 2019. Por medio de la cual se modifica la Resolución 1260 del 31 diciembre de 2018". EAAB-ESP.
14. Manual Operativo del Modelo Integrado de Gestión y Planeación-Consejo para la gestión y desempeño Institucional. Versión 3. Departamento Administrativo de la Función Pública. Diciembre de 2019.
15. Guía para el uso de la Herramienta de Autodiagnóstico de las Dimensiones Operativas. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
16. Guía de Ajuste del Sistema Integrado de Gestión Distrital. Tomo II Operación de las Dimensiones Operativas del MIPG. Versión 1. Marzo de 2019. Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Roles y responsabilidades

ROLES	RESPONSABILIDADES
Junta Directiva	**Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018** Velar por la existencia de un ambiente ético adecuado en la Empresa y de hacer seguimiento al efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Integridad.
Gerencia General	**Acuerdo 11 de 2013** Garantizar la aplicabilidad del Código único Disciplinario, del Código del Buen Gobierno y del Código de Ética **Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018** Enmarcar sus actuaciones en la ética, integridad y transparencia y ser ejemplo para todos los Receptores del Código de Integridad. Además, deberá velar porque todos los Receptores del Código conozcan su contenido y lo implementen en su diario actuar y proceder.
Gerencia Corporativa de Gestión Humana y Administrativa	**Acuerdo 11 de 2013** Asegurar la ejecución de planes, programas y proyectos encaminados a fortalecer la gestión ética de la Empresa, sustentada en principios y valores, con el fin de promover una cultura que fortalezca la calidad del servicio, el bienestar, seguridad y confianza entre los servidores públicos y la comunidad en general. Formular y coordinar políticas de desarrollo, capacitación y bienestar social que mejoren las condiciones laborales y personales del talento humano, para generar y mantener ambientes favorables que propicien la motivación, el compromiso y la productividad. **Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018**

	D. CAPACITACIÓN EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Todos los procesos de inducción y reinducción en la Empresa tendrán un componente ético y de transparencia. Así mismo, de conformidad con lo contemplado en el Plan Anual de Capacitaciones, será obligatoria la realización de jornadas de capacitación en el Código y ejercicios de dilemas éticos que serán documentadas y lideradas por el Grupo de Trabajo de Integridad, para fortalecer la cultura de ética y de autocontrol en los Receptores del presente Código.
Gerencia Corporativa de Planeamiento y Control	**Acuerdo 11 de 2013** Armonizar los planes, programas y proyectos de la Empresa, con los instrumentos de planeación territorial del nivel distrital y regional.
Oficina de Control Interno y Gestión	**Acuerdo 11 de 2013** Evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los controles implementados, asesorando a la alta dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos organizacionales.
Dirección Mejoramiento y Calidad de Vida	**Acuerdo 11 de 2013** Desarrollar actividades enmarcadas en el plan de acción de la gestión de ética de la Empresa tendientes al fortalecimiento de los principios y valores corporativos. Diseñar, planear, desarrollar y verificar los planes y proyectos de capacitación, entrenamiento y formación de los servidores públicos, con el fin de mejorar las habilidades, destrezas y competencias laborales que contribuyan al logro de los objetivos y la estrategia empresarial **Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018** D. CAPACITACIÓN EN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Todos los procesos de inducción y reinducción en la Empresa tendrán un componente ético y de transparencia. Así mismo, de conformidad con lo contemplado en el Plan Anual de Capacitaciones, será obligatoria la realización de jornadas de capacitación en el Código y ejercicios de dilemas éticos que serán documentadas y lideradas por el Grupo de Trabajo de Integridad, para fortalecer la cultura de ética y de autocontrol en los Receptores del presente Código.
Equipo Técnico de Gestión y Desempeño Institucional Política de Gestión de Desempeño Institucional “Integridad”	**Resolución 1260 del 31 de diciembre de 2018** Adelantar los ejercicios de diagnóstico de cada una de las políticas de gestión y desempeño de la Empresa a través de los autodiagnósticos o el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y analizar los resultados para la propuesta de cursos de acción en la entidad. Formular las necesidades de recursos físicos y financieros para la implementación de las políticas de gestión y desempeño a su cargo, las cuales deben ser presentadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para su aprobación.

	Solicitar al Secretario Técnico del Comité, a través del Líder respectivo, la incorporación de los asuntos que considere pertinentes en la agenda de las sesiones y realizar la presentación de los mismos. Establecer herramientas, instrumentos y/o lineamientos necesarios para la aplicación de las políticas de gestión y desempeño institucional a su cargo y coordinar su respectiva articulación y gestión. Definir el plan de acción correspondiente para la adecuada implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Realizar el respectivo seguimiento al grado de avance de la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional y formular las acciones de mejora que permitan optimizar la eficacia, eficiencia y efectividad de las mismas. Elaborar la documentación necesaria y solicitada, para el desarrollo de los temas técnicos a cargo de cada uno de los equipos técnicos. Desarrollar acciones de promoción, divulgación, sensibilización y/o capacitación de las herramientas, instrumentos y/o lineamientos que apoyan la implementación de las políticas de gestión y desempeño institucional a su cargo. Presentar los informes que le sean requeridos por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño o cualquier otra instancia interna o externa, sobre los asuntos a su cargo.
Grupo de Trabajo de Integridad	**Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018** Apoyar la formulación de estrategias de operación y articulación del Modelo dentro de la entidad Sus funciones principales son: 1. Proponer al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Gestión de la Integridad para su aprobación y seguimiento; 2. Orientar las capacitaciones de la Empresa en materia de integridad; 3. Articular las labores de los Gestores de Integridad; 4. Ejecutar actividades de difusión del Código 5. Resolver casos de conflictos de interés que no hayan podido ser resueltos por el superior inmediato.
Gestores de Integridad	**Decreto Distrital 118 de 2018, artículo 4** • Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en su respectiva entidad. • Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.

	• Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. o por la entidad. • Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en sus entidades. • Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de cada entidad. • Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en su respectiva entidad. • Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito. • Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad. • Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
Los empleados públicos, trabajadores oficiales, contratistas y demás receptores del Código de Integridad	**Acuerdo de Junta Directiva No. 16 de julio 30 de 2018** • Comprender y divulgar la información contenida en el Código y actuar conforme a los valores de honestidad, compromiso, justicia, diligencia y respeto, y apropiar el comportamiento establecido en el mismo; • Declarar por escrito que conocen, entienden y se comprometen a cumplir las disposiciones establecidas en el Código de Integridad; • Denunciar por los canales dispuestos para tal fin, todo hecho ilícito que sea de su conocimiento. • Cooperar en el desarrollo de las investigaciones internas o externas que tengan por objeto establecer posibles violaciones a este Código. • No hacer uso de su cargo, actividad o influencia buscando un beneficio propio; • No utilizar, o permitir que se utilicen, de forma indebida los bienes de la Empresa.

Objetivos e indicadores

OBJETIVOS: El cumplimiento de la Política de Gestión de Integridad se articula con los objetivos definidos en el Plan General Estratégico (PGE) de la EAAB-ESP y los específicos determinados en el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, así:

1. **1. Objetivo Plan General Estratégico:** El cumplimiento de la política de integridad se articula con el objetivo estratégico de “Reputación y liderazgo”, a través de las estrategias de relacionamiento y

gobernabilidad. 2. **Objetivos específicos de la política**: En el marco del Comité Institucional de Gestión y Desempeño se definieron los siguientes objetivos que apalancan el cumplimiento de la política de Gestión de Integridad.

- Gestionar el impacto de las actuaciones de la Empresa, sus servidores, proveedores y contratistas sobre sus grupos de interés.
- Fortalecer la integridad como parte de la cultura en la EAAB ESP de acuerdo con los valores establecidos en el Código de Integridad.

INDICADORES: La política de Gestión de Integridad se mide con indicadores estratégicos que hacen parte del PGE de la Empresa, un indicador definido en el marco del proceso de gestión del talento humano y los que evidencian el avance en la implementación, definidos de acuerdo con el autodiagnóstico que realiza la Empresa y la evaluación que se realiza por medio del FURAG.

1. **Indicador estratégico que aporta al cumplimiento de la política de Gestión de Integridad**: El cumplimiento de la política se apoya en los resultados de los indicadores estratégicos:

Nombre	Clase Indicador
Nivel de satisfacción de los usuarios y percepción de grupos de interés	Estratégico
Evaluación de medidas de integridad	Estratégico

2. **Indicador de proceso para apalancar el cumplimiento en la implementación de la política de Gestión de Integridad:** Se cuenta con un indicador enmarcado en el proceso de gestión del talento humano / subproceso gestión de integridad que apalanca el cumplimiento del plan de Gestión de la Integridad y la política.

Proceso/Subproceso	Nombre	Clase Indicador	Definición
Gestión del Talento Humano/Gestión de la Integridad	Cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Gestión de la Integridad	Proceso	Este indicador permite medir el nivel de cumplimiento de las acciones establecidas en el Plan de Gestión de la Integridad de la EAAB ESP.

3. **Indicadores de avance en la implementación de la Política de Gestión de Integridad:** El avance de la implementación de la Política se medirá a través de los siguientes indicadores:

Nombre	Proceso	Categoría	Fuente

Formulario Autodiagnóstico Gestión de la Integridad	Gestión del Talento Humano	Eficacia	Resultados autodiagnóstico
FURAG: Gestión de la Integridad	Gestión del Talento Humano	Eficacia	Resultados Formulario Único de Reporte Avance a la Gestión (FURAG) del DAFP