

RESOLUCIÓN N°176

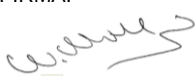
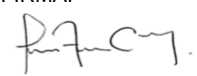
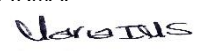
Medellín, 5 de junio de 2020

Por medio del cual se adopta el Código de Integridad, se crea el Comité de Integridad y se constituye el Grupo de Gestores de Integridad de la Contraloría General de Medellín.”

La Contralora General de Medellín, en ejercicio de sus facultades constitucionales y legales y en especial las conferidas en los artículos 267 y 272 de la Carta Política; las Leyes 42 de 1993, modificada mediante decreto Ley 403 de 2020, 909 de 2004 y 1474 de 2011; los Decretos 1227 de 2005 y 1083 de 2015, los Acuerdos municipales 087 y 088 de 2018; y la Resolución 092 de 2020, y,

CONSIDERANDO:

1. Que de conformidad con el artículo 267 de la Constitución Política, la Contraloría General de Medellín es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal.
2. Que la 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, en su artículo 73 establece *“Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias anti trámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.”*, y dictar normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
3. Que el Decreto 1081 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”, señala en sus

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

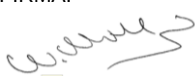
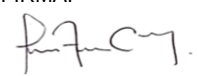
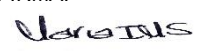
1/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

artículos 2.1.4.1 y 2.1.4.6 las estrategias de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano y los mecanismos de seguimiento al cumplimiento y monitoreo a esta estrategia de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, lo cual se ve materializado a través del “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano” que se formula anualmente por parte de las entidades públicas, así como también mediante la definición de una política o compromiso de lucha contra la corrupción, elementos que se esbozan en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Que la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento de la Función Pública, contempla la Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano, y la constituye en la segunda herramienta que brinda orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.
5. Que de acuerdo con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017 “Por medio del cual modifica el Decreto 1083 de 2015, 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”, por la cual se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG-, versión 2, e incluye en la dimensión del Talento Humano, una Política de Integridad y el código de integridad del servidor público.
6. Que el Departamento de la Función Pública desarrolló un “código general” o “código tipo” que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

2/14

RESOLUCIÓN N°176

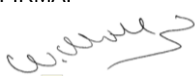
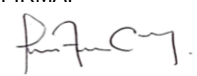
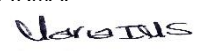
Medellín, 5 de junio de 2020

- 7. Que a la expedición del Código de Integridad del Servicio Público lo acompañó una caja de herramientas para acciones de cambio, en el que se instó a las entidades públicas a implementar el Código y se indicaron una serie de estrategias para hacerlo.
- 8. Que la Ley 2016 de 2020, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del poder público.
- 9. Que la Contraloría General de Medellín en su proceso de implementación del Código de Integridad, adopta los cinco (5) valores del Servidor Público definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y adiciona los valores de Objetividad, Transparencia y Participación.
- 10. Que en sesión No. 9 del Consejo de Dirección del 04 de junio de 2020, el cual consta en el acta correspondiente, se aprobó el Código de Integridad de la Contraloría General de Medellín, por tanto, es preciso su adopción y publicación en el Sistema Integral de Gestión S.I.G.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

Artículo 1. Código de Integridad. Adoptar para la Contraloría General de Medellín – C.G.M. el **CÓDIGO DE INTEGRIDAD** para cumplimiento de todos los servidores públicos sin excepción ni discriminación, el cual se define en el Manual del Sistema Integral de Gestión denominado **“Código de Integridad”**.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

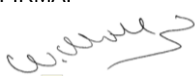
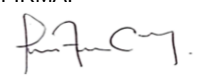
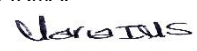
3/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

Artículo 2. Valores del Servidor Público. Los valores del servidor públicos son:

- ✓ **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- ✓ **RESPECTO:** 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.
- ✓ **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- ✓ **DILIGENCIA:** Cumpló 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.
- ✓ **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ✓ **TRANSPARENCIA:** Ejercemos el control fiscal publicitando nuestros actos y decisiones y damos a conocer la forma en que se desarrollan.
- ✓ **EFICIENCIA:** Utilizamos nuestros recursos de forma correcta y en la menor cantidad posible para conseguir nuestros objetivos.
- ✓ **OBJETIVIDAD:** Nuestras decisiones, dictámenes y actuaciones son técnicas e imparciales, capacidad basada en argumentos, hechos y evidencias obtenidas.
- ✓ **PARTICIPACIÓN:** Abrimos o aprovechamos espacios que permitan la interacción con otras personas en el desarrollo de un proceso o actividad.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

4/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

Artículo 3. Comité de Integridad. El Comité de Integridad es la instancia organizacional encargada de orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que, con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

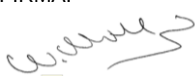
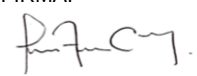
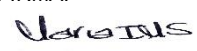
Artículo 4. Conformación Miembros del Comité de Integridad. Está conformado por los siguientes servidores públicos:

- El Contralor o su delegado, quien lo presidirá.
- El Director Administrativo de Talento Humano, quien actuará como Secretario del Comité.
- El Director Administrativo de Gestión del Conocimiento, Capacitación e Investigación.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Un (1) Representante de las Asociaciones de Empleados.
- Un (1) Representante de los empleados ante la Comisión de Personal

Artículo 5. Funciones del Comité de Integridad.

1. Funciones Generales del Comité de Integridad:

- Elaborar estrategias para dinamizar la Gestión de Integridad, tendientes al mejoramiento continuo del clima organizacional.
- Servir de instancia de interpretación del Código de Integridad ante conflictos de interés que involucren a servidores públicos de la entidad.
- Hacer seguimiento y evaluar los resultados definidos en el Plan de Acción Institucional con respecto a la implementación de actividades frente al código de integridad y sus políticas de operación, para recomendar o disponer ajustes a las actividades programadas, y antes de culminar o dar cierre a cada vigencia.
- Tomar decisiones frente a los resultados presentados por la Dirección de Talento Humano en cada vigencia sobre el informe de diagnóstico de percepción de integridad.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

5/14

RESOLUCIÓN N°176

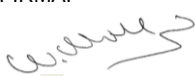
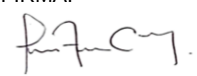
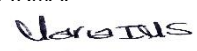
Medellín, 5 de junio de 2020

- Evaluar y hacer seguimiento de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.
- Desarrollar estrategias para socializar y apropiar el Código a los servidores de la Contraloría General de Medellín, contratistas y partes interesadas que actúen en representación de la misma, en aras de su interiorización y aplicación en el ejercicio de sus funciones y obligaciones.
- Evaluar pruebas y decidir sobre las solicitudes de revocatoria de los gestores de integridad.
- Revocar el nombramiento del Gestor que se encuentre incurso en los eventos mencionados en el Artículo Décimo Sexto “Revocatoria”.

2. Funciones del Comité de Integridad relativas a los conflictos de intereses:

- Atender situaciones que se presenten con respecto al tema.
- Establecer políticas para la Contraloría, tendientes a la prevención y solución de conflictos de interés.
- Establecer políticas sobre conflictos de intereses con las partes interesadas.
- Aprobar la adopción de mecanismos para la administración de conflictos de intereses de los integrantes de la dirección, de los comités y de los demás servidores públicos de la Contraloría.
- Velar por la divulgación de los conflictos de intereses en los cuales pudieran estar incurso el Contralor o su Equipo Directivo, los servidores públicos de la Contraloría y los integrantes de los comités.
- Proponer al Contralor y su Equipo Directivo una reglamentación de prácticas prohibidas, por medio de la cual se prohibirá que la alta dirección y los servidores de la Contraloría incurran en prácticas que ocasionen conflictos de intereses.

Artículo 6. Funciones del Secretario. El Secretario del Comité tendrá las siguientes funciones:

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

6/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

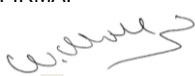
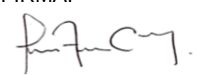
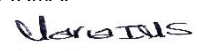
- Citar a los integrantes del Comité de Integridad a las reuniones que se realicen, acatando para ello lo establecido en el aparte de “Convocatorias y reuniones”.
- Dar respuesta a decisiones del Comité de Integridad.
- Administrar el expediente del Comité de Integridad en el Sistema de Gestión Documental Mercurio (correspondencia y actas del comité).
- Hacer seguimiento a las decisiones y compromisos definidos en el Comité de Integridad.
- Convocar y presidir las reuniones de los Gestores de Integridad y coordinar las actividades que se establezcan con el fin de dar cumplimiento al Código de Integridad y sus políticas de operación.

Artículo 7. Convocatoria y Reuniones. El Comité se reunirá ordinariamente cada dos (2) meses y extraordinariamente cuando sea citado por su presidente y la asistencia de sus integrantes será indelegable. Con excepción de lo establecido para el presidente en el artículo cuarto.

La convocatoria de las reuniones ordinarias o extraordinarias se hará por medios electrónicos con la indicación del día, la hora y el objeto de la reunión, con una antelación de por lo menos dos (2) días. En caso de urgencia se podrá convocar de manera verbal, de lo cual se dejará constancia en el acta. La citación siempre indicará el orden del día a tratar.

Parágrafo 1. Quórum. El Comité de Integridad sesionará con la cantidad permitida de sus miembros (mínimo tres (3) integrantes), y las recomendaciones las tomará por la mayoría de sus asistentes, al inicio de las reuniones se debe verificar el quórum decisorio. Las reuniones serán presenciales y eventualmente podrán realizarse virtualmente.

Parágrafo 2. Actas de las reuniones. De cada reunión se levantará un acta que contendrá la relación de quienes intervinieron, los temas tratados, las recomendaciones, los votos emitidos por cada uno de sus integrantes y las tareas pendientes. El contenido del acta deberá ser aprobado en la siguiente sesión, y cada acta llevará un número consecutivo de acuerdo al orden de realización de los comités, y serán suscritas por los integrantes del comité.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

7/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

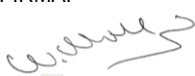
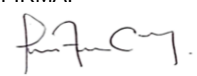
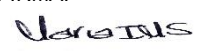
Artículo 8. Gestores de Integridad. Los Gestores de Integridad son servidores públicos de la Contraloría General de Medellín, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para fortalecer los valores y los principios de acción definidos en el Código de Integridad. Para el desarrollo de su misión, los Gestores de Integridad contarán con el apoyo del Comité de Integridad.

Artículo 9. Conformación del Equipo de Gestores de Integridad. El equipo de gestores de integridad se conformará por servidores públicos que de manera voluntaria presenten su postulación ante la Dirección de Talento Humano.

Parágrafo 1. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por el (la) Contralor(a) General de Medellín.

Parágrafo 2. Los gestores de integridad deben estar conformados por un grupo máximo 15 y mínimo de 10 integrantes; el cual quedará integrado de la siguiente forma:

- Dos (2) Representantes de la Dirección de Talento Humano
- Un (1) Representante de la Oficina Asesora de Comunicaciones
- Un (1) Representante de la Dirección de Desarrollo Tecnológico
- Un (1) Representante de La Oficina Asesora de Planeación
- Un (1) Representante de la Secretaría General de Organismos de Control
- Un (1) Representante de la C.A de Apoyo Técnico
- Un (1) Representante de Responsabilidad Fiscal y Jurisdicción Coactiva
- Un (1) Representante de la Dirección de Recursos Físicos y Financieros
- Un (1) Representante de la Oficina Asesora Jurídica
- Un (1) Representante de la Subcontraloría y las CAAF.
- Un (1) Representante de las Asociaciones de Empleados
- Un (1) Representante de los empleados ante la Comisión de Personal

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

8/14

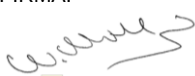
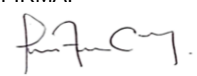
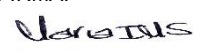
RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

Parágrafo 3. El grupo de servidores públicos que se postulen para conformar el Equipo de Gestores de Integridad debe convertirse en un colectivo que, además de fijarse un propósito común, reúna dos características adicionales que lo configuran como equipo de trabajo: **(I)** actuar coordinadamente y en colaboración constante; y **(II)** ser corresponsables del logro del objetivo general. Lo anterior, implica que el trabajo sea asumido con distribución de tareas individuales y con colaboración mutua para su ejecución; así mismo, con apoyo recíproco para que cada integrante no se limite al cumplimiento de la tarea individual, sino que vele e intervenga cuando sea necesario para garantizar que se obtenga el objetivo general buscado.

Parágrafo 4. Las siguientes reglas básicas de trabajo pueden aportar al logro de un efectivo trabajo en equipo, y pueden ser sugeridas al grupo para que las discuta y adopte:

- ✓ Entendemos que somos un equipo y que por lo tanto los resultados finales nos competen a todos los integrantes.
- ✓ Asumimos de una manera armoniosa la asignación de responsabilidades entre los miembros del equipo y suplimos las falencias que se presenten.
- ✓ Nos relacionamos con los demás reconociendo sus capacidades y competencias.
- ✓ Acudimos al diálogo ante diferencias que afectan el desempeño y buscamos soluciones en equipo.
- ✓ Escuchamos los puntos de vista e ideas de los demás y las tenemos en cuenta para retroalimentar los diferentes procesos del trabajo.
- ✓ Expresamos nuestras ideas en tono mesurado y sin la intención de agredir a los interlocutores.
- ✓ Reconocemos la diversidad y el derecho de los otros a opinar diferente a mí.
- ✓ Trabajamos de manera autónoma para cumplir con aquello con lo que nos hemos comprometido.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

9/14

RESOLUCIÓN N°176

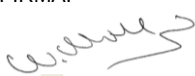
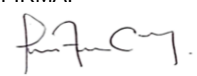
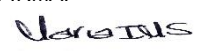
Medellín, 5 de junio de 2020

- ✓ Actuamos con responsabilidad, eficiencia y alta calidad profesional, de modo que generamos confianza sobre nuestras competencias dentro de la entidad.
- ✓ Velamos porque se cumpla fielmente la programación de las actividades bajo nuestra responsabilidad.
- ✓ Mantenemos informados a nuestros jefes y compañeros de equipo en forma veraz y oportuna sobre nuestra gestión en el cumplimiento de las tareas y compromisos adquiridos.
- ✓ Actuamos consecuentemente con lo que decimos.

Artículo 10. Perfil de los Gestores de Integridad. Para la selección de los miembros del equipo de Gestores de Integridad se debe tener en cuenta que, en cualquier proceso de cambio de la cultura organizacional, es fundamental que los Gestores de Integridad gocen de legitimidad y de reconocimiento sobre su idoneidad para la conducción del proceso por parte del conjunto de miembros de la organización; estas son condiciones indispensables para construir la confianza y credibilidad que harán posible llevar adelante el proyecto y obtener sus propósitos. Nada es más contraproducente que delegar la construcción de climas éticos en personas sobre quienes recaigan dudas o cuestionamientos de probidad y justicia en sus actuaciones.

El Comité de Integridad, en la selección de los gestores de integridad debe tener en cuenta, las características personales y profesionales; los perfiles personales hacen referencia al nivel de reconocimiento del servidor en términos de su probidad, honestidad y transparencia, y sus capacidades para movilizar a otras personas, liderar equipos y desarrollar buenos procesos comunicativos con el conjunto de servidores de la entidad. Las características profesionales hacen referencia a condiciones que hayan desarrollado los candidatos en su vida profesional y laboral, de acuerdo a algunas actividades de formación o profesionales con estudios e intereses cercanos a los temas de cultura organizacional, integridad, servicio público y otros afines a la Gestión de integridad. Los requisitos básicos son:

- Sensibilidad frente al tema de la integridad pública.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

10/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

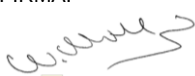
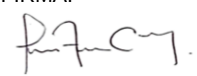
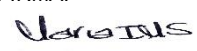
- Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
- Actitud de servicio.
- Compromiso con el fortalecimiento de la identidad institucional.
- Capacidad de liderazgo.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Capacidad comunicativa oral y escrita.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Competencia para comunicarse con los demás.
- Capacidad para incentivar la movilización de terceros.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Interés en el tema de Integridad.
- Interés por capacitarse en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.
- Disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto. (Formación o habilidad pedagógica).
- Facilidad para relacionarse.
- Creatividad.

Parágrafo 1. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria, selección, validación y ratificación por parte del Comité de Integridad, se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la más alta autoridad de la entidad.

Parágrafo 2. La Contralora General de Medellín informará mediante memorando, a la Dirección de Talento Humano, el listado de servidores que forman parte del equipo de Gestión de Integridad para el registro respectivo en la hoja de vida.

Artículo 11. Responsabilidades de los Gestores de Integridad. El equipo de Gestores de Integridad será responsable de las siguientes actividades:

- Participar activamente en la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias para la gestión de integridad en la entidad.
- Motivar y participar en actividades pedagógicas y comunicativas.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

11/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores y los principios de acción definidos en el Código de Integridad
- Llevar a cabo ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad de la CGM.
- Compartir con los servidores, conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
- Compartir con los servidores públicos conocimientos y experiencias que permitan fortalecer los valores y sus principios de acción.

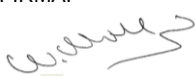
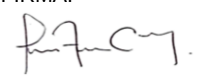
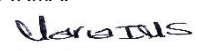
Artículo 12. Normatividad y Coordinación. El equipo de Gestores de Integridad, de la Contraloría General de Medellín, establecerá la periodicidad de sus reuniones y las normas de funcionamiento respectivas.

Artículo 13. Formación y Capacitación. La Dirección de Gestión del Conocimiento Capacitación e Investigación, garantizará que los Gestores de Integridad reciban la formación y capacitación para el cumplimiento de sus responsabilidades. Por su parte, los diferentes jefes de dependencia facilitarán a los gestores, el tiempo que se requiera para que reciban formación y capacitación.

Parágrafo. La Dirección de Talento Humano velará por que se dé cumplimiento a la **Formación y Capacitación de los Gestores de Integridad**. Además, debe liderar la formulación, ejecución y evaluación de las acciones que se establezcan con el apoyo de los Gestores de Integridad.

Artículo 14. Actividades de los Gestores de Integridad. Los directivos y jefes de dependencia concederán los permisos para que los gestores de Integridad, adelanten las acciones tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad en las dependencias de la Contraloría General de Medellín. Los gestores estarán a cargo de:

- a. Realizar el diagnóstico inicial, la definición de prioridades y la formulación de un plan de trabajo.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	--	--	--

12/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

b. Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación y coordinar las diferentes actividades que se establezcan en el Plan de Acción Institucional de cada vigencia.

Artículo 15. Período. Los Gestores de Integridad serán elegidos para períodos institucionales de cuatro (4) años, y podrá postular nuevamente para el periodo siguiente. La postulación se realizará en el mes de julio del año correspondiente.

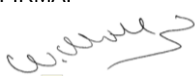
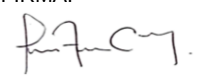
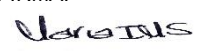
Artículo 16. Revocatoria. En caso de proferirse fallo disciplinario en contra de un Gestor de integridad o no cumplir con el perfil definido en el **Artículo 10. “Perfil de los Gestores de Integridad”** de la presente resolución, deberá ser removido de sus responsabilidades y se realizará una nueva postulación, selección, validación y ratificación en la dependencia correspondiente, a más tardar en un mes a partir de la revocatoria.

Artículo 17. Iniciativa de la Revocatoria. Todo servidor público o persona que labore en la institución, independiente de su vinculación, que tenga conocimiento de un hecho por el cual considere que debe revocarse el nombramiento de un Gestor de Integridad, lo pondrá en conocimiento ante el Comité de Integridad.

Artículo 18. Publicación y Apropiación. Publíquese el Código de Integridad en la página web y en la intranet de la entidad y comuníquese a todos los servidores públicos y contratistas de la entidad a través del correo institucional.

Parágrafo. El Código de Integridad de la Contraloría General de Medellín, debe publicarse en el Manual del Sistema Integral de Gestión, que administra la Oficina Asesora de Planeación.

Artículo 19. Cambios y Actualizaciones. Los cambios y actualizaciones que surjan posteriormente serán coordinados por la Dirección de Talento Humano con el apoyo del Comité de Integridad y los Gestores de Integridad y los servidores públicos que deben ser designados por éstos.

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

13/14

RESOLUCIÓN N°176

Medellín, 5 de junio de 2020

Artículo 20. Publicación. Remitir copia de la presente resolución a la Oficina Asesora de Planeación para lo de su competencia.

Artículo 21. Vigencia y Derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las resoluciones 275 de 2005, 128 de 2007 y 094 de 2009 y todas las demás disposiciones que le sean contrarias e incompatibles.

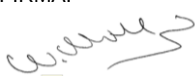
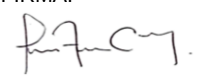
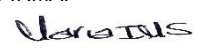
Parágrafo Transitorio. Hasta tanto se expida la Resolución creando el Comité encargado de coordinar la elección de Mejores Empleados y Mejores Equipos de Trabajo, el Comité de Gestión Ética y Motivación continuará con esta función, conforme lo establecen las Resoluciones 275 de 2005, 128 de 2007 y 094 de 2009.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín, a los cinco (05) días del mes de junio de 2020.



DIANA CAROLINA TORRES GARCIA
Contralora General de Medellín

ELABORÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: William G. Sánchez C. FIRMA:  NOMBRE: Ana C. Acevedo V. FIRMA: 	REVISÓ: Dirección Talento Humano NOMBRE: Luz A. Cuervo M. FIRMA:  REVISÓ: Jefe O.A. Planeación NOMBRE: Ruby E. Giraldo A. FIRMA: 	REVISÓ: C.A. de Apoyo Técnico NOMBRE: Oscar D. Castañeda R. FIRMA: 	APROBÓ: Jefe O.A. Jurídica NOMBRE: María I. Morales S. FIRMA: 
---	---	--	--

14/14