

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

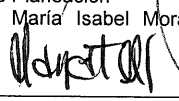
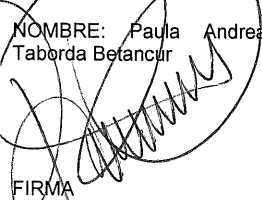
“Por medio de la cual se actualiza el Código de Integridad, el Comité de Integridad y el Grupo de Gestores de Integridad de la Contraloría Distrital de Medellín”

El Contralor Distrital 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 Ley 42 de 1993 modificada por el Decreto Ley 403 de 2020, Ley 1474 de 2011; Decreto Ley 409 de 2020; Ley 2195 de 2022, los Decretos 1227 de 2005 y 1083 de 2015, los Acuerdos municipales 087 y 088 de 2018; y la Resolución 150 de 2021 y 482 de 2022, y,

CONSIDERANDO:

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.

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, modificado el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, que establece el “Programa de Transparencia y Ética en el Sector Público”. Cada entidad de orden nacional, departamental, y municipal, cualquiera que será su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública con el fin de promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad. Este programa contemplará, entre otras cosas, medidas de debida diligencia en las entidades del sector público; Prevención, gestión y administración de riesgos de lavado de activos, financiación del terrorismo y proliferación de armas y riesgos de corrupción, incluidos los reportes de operaciones sospechosas a la UIAF, consultas en las listas restrictivas y otras medidas específicas que defina el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la expedición de esta norma, Redes interinstitucionales para el fortalecimiento de prevención de actos de corrupción, transparencia y legalidad; Canales de denuncia conforme lo establecido en el artículo 76 de la Ley 1474 de 2011; Estrategias de transparencia, Estado abierto, acceso a la información pública y cultura de legalidad; Todas aquellas iniciativas adicionales que la Entidad considere necesario incluir para prevenir y combatir la corrupción.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Johnny Ramírez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--

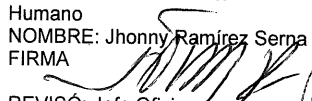
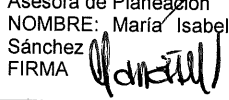
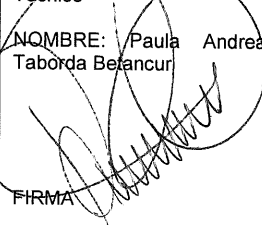
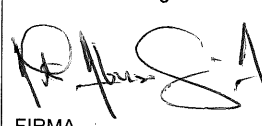
RESOLUCIÓN N° 0431
02 MAY 2023

Que el Decreto 124 del 26 de enero de 2016, sustituye el título 4 de la parte 1 del libro 2 del decreto 1081 de 2015, relativo al "plan anticorrupción y de atención al ciudadano", señala en sus artículos 2.1.4.1 y 2.1.4.6 las Estrategias de lucha contra la corrupción y de Atención al Ciudadano y 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, lo cual se ve materializado a través del "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano contenida en el documento "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano- Versión 2". El mecanismo de seguimiento al cumplimiento de las orientaciones y obligaciones derivadas de los mencionados documentos, estará a cargo de las oficinas de control interno, para lo cual se publicara en la página web de la respectiva entidad, las actividades realizadas, de acuerdo con los parámetros establecidos. Por su parte, el monitoreo estará a cargo del Jefe de Planeación o quien haga sus veces y del responsable de cada uno de los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

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.

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.

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 de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Belancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

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.

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.

Que la Contraloría Distrital 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, Participación y Eficiencia.

Que en la entidad se viene implementando el Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS) bajo la norma internacional ISO 37001:2016 (con equivalencia en NTC-ISO 37001:2017), que exige establecer funciones de cumplimiento antisoborno y asignarlas a personas que tengan la competencia, la posición, la autoridad y la independencia apropiadas.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. Código de Integridad. Actualizar para la Contraloría Distrital de Medellín el **CÓDIGO DE INTEGRIDAD** para cumplimiento de todos los servidores públicos sin excepción ni discriminación, el cual hará parte de la documentación del Sistema Integrado de Gestión.

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.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramirez Serna FIRMA REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA
---	--	---	---

RESOLUCIÓN N° 0431

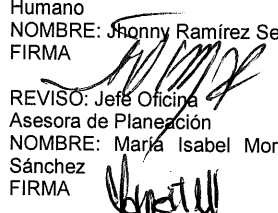
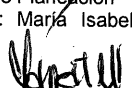
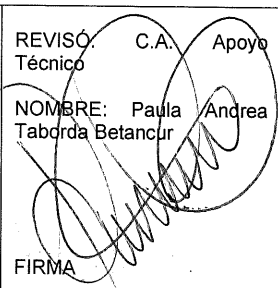
02 MAY 2023

- ✓ **RESPETO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- ✓ **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:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- ✓ **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.

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. Asimismo, el Comité de Integridad tendrá asignadas las funciones antisoborno en el marco del Sistema de Gestión Antisoborno (SGAS).

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

- El Contralor o su delegado, quien lo presidirá.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

- 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.
- El Contralor Auxiliar de Participación Ciudadana
- Un (1) Representante de cada una 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.
- Desarrollar estrategias para socializar y apropiar el Código a los servidores de la Contraloría Distrital 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”.
- Supervisar el diseño e implementación del Sistema de Gestión Antisoborno de la entidad.
- Proporcionar asesoramiento y orientación al personal sobre el Sistema de Gestión Antisoborno y las cuestiones relacionadas con el soborno.
- Asegurarse de que el Sistema de Gestión Antisoborno es conforme con los requisitos de la norma ISO 37001.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhenny Ramírez Serna FIRMA REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Andrea FIRMA	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA
---	--	---	---

RESOLUCIÓN N° 0431
02 MAY 2023

- Participar en las actividades aplicables de los procedimientos del Sistema de Gestión Antisoborno.
- Informar sobre el desempeño del Sistema de Gestión Antisoborno al Consejo de Dirección.

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

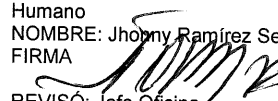
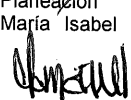
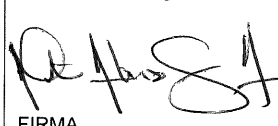
- Atender las situaciones que se presenten con respecto al tema.
- Establecer políticas para la Contraloría, tendientes a la prevención y solución de conflictos de interés.
- Establecer políticas sobre conflictos de intereses con las partes interesadas.
- Aprobar la adopción de mecanismos para la administración de conflictos de intereses de los integrantes de la dirección, de los comités y de los demás servidores públicos de la Contraloría.

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

- 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.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Álvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

PARÁGRAFO 1. Quórum. El Comité de Integridad sesionará con la cantidad permitida, es decir, la mitad más uno de sus miembros (mínimo cinco (5) 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.

Las reuniones del Comité se registrarán mediante acta suscrita por los integrantes y/o asistentes de cada sesión. El secretario técnico del comité será el responsable de elaborar el acta, y su custodia y archivo de conformidad con las Tablas de Retención Documental – TRD, por parte de la Dirección de Talento Humano.

ARTÍCULO 8. Gestores de Integridad. Los Gestores de Integridad son servidores públicos de la Contraloría Distrital 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 y en el Sistema de Gestión Antisoborno. 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 de varias dependencias, los cuales serán escogidos en reunión de Grupo Primario. Para el efecto, los Jefes de cada dependencia informarán el nombre del funcionario escogido, mediante oficio dirigido al Comité de Integridad.

PARÁGRAFO 1. El Grupo de Gestores de Integridad estará conformado por máximo doce (12) integrantes, seleccionados de la siguiente forma.

- Un (1) Representante 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

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhenny Ramírez Serpa FIRMA REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA
---	--	---	---



RESOLUCIÓN N° 0431

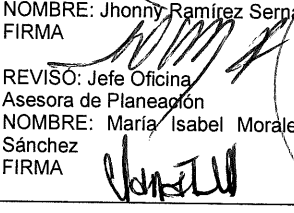
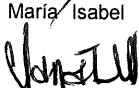
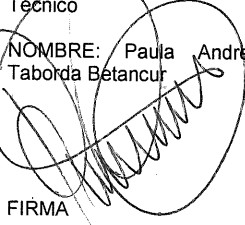
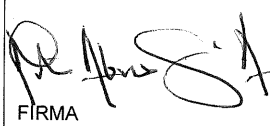
02 MAY 2023

Un (1) Representante de la Secretaría General de Organismos de Control
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 Contraloría Auxiliar de Participación Ciudadana.
Tres (3) Representantes de la Subcontraloría y las CAAF.

PARÁGRAFO 2. El grupo de servidores públicos escogidos en los Grupos Primarios 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 3. 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.
- ✓ 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.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramirez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	--	--	---

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

- ✓ 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.
- 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.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Interés por capacitarse en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Taborda Betancur FIRMA REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Andrea FIRMA	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA
---	--	---	---

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

PARÁGRAFO 1. Una vez surtido el proceso de 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 el(la) Contralor(a) Distrital de Medellín.

PARÁGRAFO 2. La Contralor Distrital 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 y para efectos de capacitación en el Código de Integridad.

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 y gestión antisoborno en la entidad.
- Motivar y participar en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de valores y los principios de acción definidos en el Código de Integridad y en el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Llevar a cabo ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad y de los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno de la CDM.
- Compartir con los servidores, conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad, los valores y sus principios de acción.

ARTÍCULO 12. Normatividad y Coordinación. El equipo de Gestores de Integridad, de la Contraloría Distrital 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.

ARTÍCULO 14. Actividades de los Gestores de Integridad. Los directivos y jefes de dependencia concederán los permisos para que los gestores de Integridad,

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA
--	--	---	---

RESOLUCIÓN N° 0431

02 MAY 2023

adelanten las acciones tendientes a fortalecer la gestión de integridad y la gestión antisoborno en las dependencias de la Contraloría Distrital de Medellín. Los gestores estarán a cargo de:

- Realizar el diagnóstico inicial, la definición de prioridades y la formulación de un plan de trabajo.
- Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación y coordinar las diferentes actividades que se establezcan en el Plan de Acción Institucional de cada vigencia.

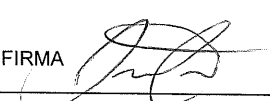
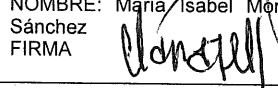
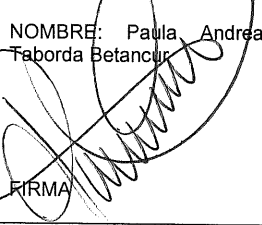
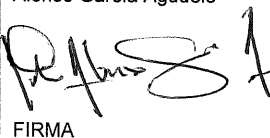
ARTÍCULO 15. Período. Los Gestores de Integridad serán elegidos para períodos institucionales de cuatro (4) años, y se podrán postular nuevamente para el periodo siguiente. La postulación se realizará en el mes de julio del año correspondiente.

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 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. 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.

ARTÍCULO 19. Publicidad. Con el fin de dar aplicación a lo preceptuado por los numerales 2 y 4 del artículo 8° de la Ley 1437 de 2011, publíquese esta providencia en la Intranet y página web de la Contraloría Distrital de Medellín, por intermedio de la Oficina Asesora de Comunicaciones de la Entidad.

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramírez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--

11

RESOLUCIÓN N° 0431
02 MAY 2023

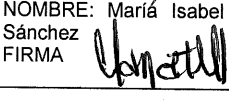
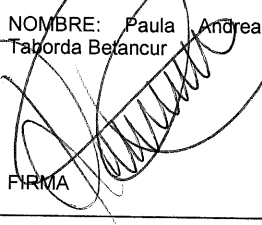
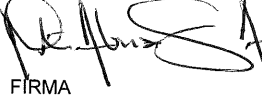
ARTÍCULO 20. Vigencia y Derogatorias. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución 176 y 357 de 2020 y todas las demás disposiciones que le sean contrarias e incompatibles.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Medellín, a los

02 MAY 2023

PABLO ANDRÉS GARCÉS VÁSQUEZ
Contralor Distrital de Medellín

ELABORÓ: Dirección de Talento Humano NOMBRE: Ana Elisa Alvarez Márquez FIRMA 	REVISÓ: Director Administrativo de Talento Humano NOMBRE: Jhonny Ramirez Serna FIRMA  REVISÓ: Jefe Oficina Asesora de Planeación NOMBRE: María Isabel Morales Sánchez FIRMA 	REVISÓ: C.A. Apoyo Técnico NOMBRE: Paula Andrea Taborda Betancur FIRMA 	APROBÓ: Jefe Oficina Asesora Jurídica NOMBRE: Martín Alonso García Agudelo FIRMA 
--	---	---	--