

# **CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO**

**SECRETARÍA GENERAL**

**Febrero 2025**



**Concejo**  
Distrital de Medellín



## COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Juan Camilo Arredondo Ballesteros  
**Secretario General**

Rosa María Montoya Montoya  
**Subsecretario de Despacho**

Andrea Gil Herrera  
**Jefe Oficina de Control Interno**

Liliana Andrea Marín Peña  
**Líder de Programa Unidad de Comunicaciones y Relaciones Corporativas**

John Alexander Atehortúa Granados  
**Líder de Programa Unidad de Servicios Generales**

Nancy Estella Velásquez Parra  
**Líder de Programa Unidad de Informática**

**Diana Cristina Tobón López**  
Profesional Especializada

**Gloria Luz Echeverri González**  
Profesional Especializada



## PRESENTACIÓN

El **Código de Integridad y Buen Gobierno** del Concejo Distrital de Medellín, es el marco normativo y ético que establece los principios, valores y directrices que deben regir el actuar de los servidores públicos y contratistas de la Corporación. Su propósito es fortalecer la transparencia, la eficiencia y la confianza en la gestión pública, garantizando el cumplimiento del objeto misional del Concejo y el desarrollo de sus actividades corporativas con altos estándares de integridad y responsabilidad.

Este Código se enmarca dentro de los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y el **Modelo Estándar de Control Interno (MECI)**, en cumplimiento de la normativa vigente:

- **Ley 1437 de 2011:** Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, que orienta la correcta actuación de la administración pública.
- **Ley 1474 de 2011:** Estatuto Anticorrupción, que fortalece los mecanismos de control y rendición de cuentas en el ejercicio de la función pública.
- **Ley 1712 de 2014** Transparencia y derecho de acceso a la información
- **Decreto 1083 de 2015 (Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública)**
- **Decreto 1499 de 2017** Contenido Sobre actualización de MECI/MIPG
- **Ley 1952 de 2019** – Código General Disciplinario; modificada parcialmente por la **Ley 2094 de 2021**, que ajusta procedimientos y competencias.

### El código tiene dos componentes fundamentales

1. **Código de Integridad:** Desarrollado conforme a la política de Integridad del MIPG, establece valores fundamentales y herramientas para promover una cultura ética, prevenir conductas irregulares y garantizar el cumplimiento de la misión institucional con transparencia y compromiso.
2. **Código de Buen Gobierno:** Basado en los principios del MECI, define las directrices y mejores prácticas para la gestión institucional, orientando la toma de decisiones y la eficiencia en la administración de los recursos públicos.

La aplicación de este Código es una responsabilidad de todos los servidores públicos y contratistas del Concejo Distrital de Medellín. La alta dirección, representada por el **Secretario General y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño**, asume el compromiso de garantizar su difusión, implementación y cumplimiento, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el buen gobierno.

Juan Camilo Arredondo Ballesteros  
Secretario General



## CONTENIDO

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| 1. DISPOSICIONES GENERALES .....                         | 6  |
| 1.1. Objetivo .....                                      | 6  |
| 1.2. Alcance.....                                        | 6  |
| 1.3. Glosario .....                                      | 6  |
| 1.4. Contexto .....                                      | 8  |
| 2. MARCO INSTITUCIONAL .....                             | 8  |
| 2.1. Naturaleza jurídica.....                            | 8  |
| 2.2. Misión .....                                        | 9  |
| 2.3. Visión.....                                         | 9  |
| 2.4. Objetivos estratégicos .....                        | 9  |
| 2.5. Grupos de valor .....                               | 9  |
| 3. DIRECTRICES DE INTEGRIDAD.....                        | 10 |
| 3.1. Principios de ética pública .....                   | 10 |
| 3.2. Valores corporativos .....                          | 10 |
| 3.3. Como vivimos los valores .....                      | 11 |
| 3.4. Ruta de implementación .....                        | 14 |
| 4. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA CORPORACIÓN.....   | 15 |
| 4.1. Política de Integridad .....                        | 15 |
| 4.2. Gestión de la Corporación .....                     | 16 |
| 4.2.1. Política para la gestión con ética .....          | 16 |
| 4.2.2. Política para la gestión del talento humano ..... | 16 |
| 4.2.3. Política de Comunicaciones.....                   | 17 |
| 4.2.4. Política de Calidad.....                          | 17 |
| 4.3. Política Ambiental .....                            | 18 |



|                                                                                               |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| 4.4. Política frente a los grupos de valor .....                                              | 19                                   |
| 4.5. Política de atención al ciudadano .....                                                  | 20                                   |
| 4.6. Gestión de la Información .....                                                          | 20                                   |
| 4.6.1. Política de seguridad y privacidad de la información.....                              | 20                                   |
| 4.6.2. Política de protección de datos personales.....                                        | 21                                   |
| 4.7. Política sobre conflictos de interés.....                                                | 21                                   |
| 4.8. Política para la administración y resolución de conflictos.....                          | 22                                   |
| 4.9. Protocolo acoso sexual.....                                                              | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 4.10. Política de seguridad y salud en el trabajo .....                                       | 22                                   |
| 4.11. Política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias<br>psicoactivas..... | 23                                   |
| 4.12. Gestión del riesgo .....                                                                | 23                                   |
| 4.12.1. Política para la gestión del riesgo .....                                             | 23                                   |
| 4.12.2. Política para la administración del riesgo de corrupción .....                        | 24                                   |
| 4.13. Política frente al Sistema de Control Interno .....                                     | 24                                   |
| 5. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO.....                                      | 24                                   |
| 5.1. Responsabilidades .....                                                                  | 24                                   |
| 5.2. Evaluación del cumplimiento de la implementación .....                                   | 25                                   |
| 5.3. Seguimiento.....                                                                         | 25                                   |
| 5.4. Divulgación.....                                                                         | 25                                   |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                                                               | 26                                   |
| ANEXOS.....                                                                                   | 26                                   |



## 1. DISPOSICIONES GENERALES

### 1.1. Objetivo

Determinar las herramientas que orienten el comportamiento ético y las disposiciones de autorregulación de Buen Gobierno, resaltando los estándares de comportamiento de los servidores públicos y contratistas, en relación con el aporte de cada uno al cumplimiento de los lineamientos y políticas del Concejo Distrital de Medellín.

### 1.2. Alcance

El Código de Integridad y Buen Gobierno aplica a todas las actuaciones de la alta dirección, servidores públicos y contratistas del Concejo Distrital de Medellín, las cuales deben estar enmarcadas dentro de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, así como los compromisos establecidos en el presente Código.

### 1.3. Glosario

Para un mayor entendimiento del tema es importante que los grupos de valor conozcan el significado de los siguientes términos:

- **Código de Integridad:** documento guía para la definición, adopción e implementación de los valores y principios corporativos.
- **Código de Buen Gobierno:** documento guía para la definición, adopción e implementación de las políticas de gestión de la Corporación.
- **Código Disciplinario:** el Código Disciplinario Único (o el que haga sus veces) es una ley dirigida a los servidores públicos, funcionarios y empleados judiciales, notarios, particulares y demás autoridades que administran justicia de manera temporal o permanente. (Ministerio de Minas y Energía, s.f.)
- **Conducta:** La conducta humana es la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos. Nuestra conducta puede analizarse desde una óptica psicológica, desde la reflexión ética o en un sentido específico (por ejemplo, la conducta de los consumidores). (Navarro, 2008)
- **Conflicto de interés:** cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público. (CPACA, 2011)



- **Gobernabilidad:** se entiende por gobernabilidad la distancia entre las demandas sociales y la habilidad de las instituciones públicas para satisfacerlas; así pues, la gobernabilidad se definía, en sentido amplio, como la capacidad de las instituciones públicas de hacer frente a los desafíos que confronta, sean estos retos u oportunidades. (Prats, 2003)
- **Gobierno Corporativo:** el gobierno corporativo explica las reglas y los procedimientos para tomar decisiones en asuntos como el trato equitativo de los accionistas, el manejo de los conflictos de interés, la estructura de capital, los esquemas de remuneración e incentivos de la administración, las adquisiciones de control, la revelación de información, la influencia de inversionistas institucionales, entre otros, que afectan el proceso a través del cual las rentas de la sociedad son distribuidas (Flores Konja & Rozas Flores, 2008)
- **Grupos de valor:** medición estadística mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. (Función Pública, s.f.)
- **Integridad:** se refiere a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. (OCDE, 2017)
- **Modelo Estándar de Control Interno (MECI):** es una herramienta gerencial que define la estructura de control Interno en Colombia, para que las entidades puedan cumplir de manera razonable con los objetivos institucionales. (Función Pública, s.f.)
- **MIPG:** es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. (Función Pública, s.f.)
- **Política:** directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos. (Berbeo Rodríguez & Aranguren Castiblanco, 2019)
- **Principios:** normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o

la conducta. (Real Academia Española, 2021)



**Concejo**  
Distrital de Medellín

- **Valores:** formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana (Berbeo Rodríguez & Aranguren Castiblanco, 2019)

#### 1.4. Contexto

El Código de Integridad y Buen Gobierno del Concejo Distrital de Medellín se diseña y adopta en cumplimiento de los lineamientos definidos para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Modelo Estándar de Control Interno - MECI. Dicho documento ha sido construido y adoptado mediante un ejercicio amplio y participativo, con la colaboración de los directivos y servidores públicos de la Corporación, tomando como referente el Manual de Integridad y Buen Gobierno del departamento administrativo de la Presidencia de la República.

Este documento incorpora el nuevo Código de Integridad definido para la Corporación, y ajusta y reemplaza el Código de Buen Gobierno elaborado y publicado bajo la Resolución 283 del 2014. Así mismo, se orienta en su adopción, la actualización de aspectos relacionados con la gestión ambiental, la enmienda del cambio, la nueva visión y misión de la corporación, y el Plan Estratégico Corporativo 2024-2027.

En este Código se deja constancia del compromiso de la Corporación para consolidar una cultura organizacional más participativa y enfocada en la generación de valor público, donde cada servidor público y contratista oriente su comportamiento en el cumplimiento de los principios, valores y políticas de Buen Gobierno del Concejo Distrital de Medellín.

## 2. MARCO INSTITUCIONAL

#### 2.1. Naturaleza jurídica

El Concejo Distrital de Medellín es una corporación político-administrativa de elección popular, compuesta por veintiún (21) miembros, elegidos para un período institucional de cuatro (4) años, quienes actuarán en bancadas y cuyo funcionamiento tiene como eje rector la participación democrática (Acto legislativo 01 de 2007; Ley 1551 de 2012, artículo 14).





## **2.2. Misión**

Somos una Corporación político administrativa de elección popular, cumplimos las funciones que señalan la Constitución Política, la ley y nuestro reglamento. Promovemos la participación ciudadana, ejercemos el control político y tramitamos proyectos de acuerdo, para mejorar la calidad de vida de los habitantes del Distrito.

## **2.3. Visión**

Nos destacaremos por la innovación en nuestros procesos, con una adecuada gestión del talento humano y del conocimiento; la adaptación a nuevas tecnologías y la modernización de la infraestructura física y tecnológica, para el cumplimiento de nuestra misión, fortaleciendo la confianza ciudadana a través de una gestión transparente, cercana y comprometida con el bienestar de la comunidad.

## **2.4. Objetivos estratégicos**

En el Plan Estratégico Corporativo se definen los objetivos estratégicos que orientan la gestión del Concejo Distrital de Medellín para el periodo 2024-2027

- Lograr la actualización de la estructura organizacional existente en el Concejo Distrital de Medellín, acorde a las necesidades actuales de la Corporación
- Mejorar la gestión estratégica y de planeación de la Corporación, a través del fortalecimiento de la gestión contractual.
- Implementar estrategias que permitan la eficacia en el proceso de adquisición de bienes, mantenimiento de la infraestructura física y la atención al ciudadano
- Mejorar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información en la Corporación.
- Fortalecer la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de la Corporación
- Fortalecer el proceso comunicacional de la Corporación.

## **2.5. Grupos de valor**

En el Plan Estratégico Corporativo 2024-2027 se identifican los siguientes grupos de valor para el Concejo de Medellín:

- Juntas de Acción Comunal
- Juntas Administradoras Locales (JAL)
- Grupos Organizados (Asociaciones, Corporaciones)
- Habitantes del Municipio de Medellín
- Gremios
- Concejales
- Empleados y contratistas de la Corporación



- Medios de Comunicación
- Órganos de Control
- Instituciones de Educación
- Organismos de Certificación
- Entidades Estatales
- Administración central y descentralizada del orden municipal

### 3. DIRECTRICES DE INTEGRIDAD

#### 3.1. Principios de ética pública

El Concejo Distrital de Medellín asume como principios corporativos los identificados para la función administrativa del Estado en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, y que a su vez fueron definidos para la Corporación en el Plan Estratégico Corporativo:

- Igualdad: reconocemos que todos los seres humanos son iguales ante la Ley, principio esencial de la democracia.
- Moralidad: actuamos de manera justa y honesta, aplicando las normas que regulan las relaciones de los grupos de valor y grupos de interés.
- Eficacia: actuamos en procura de la consecución de los objetivos, metas y estándares orientados a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los grupos de valor.
- Economía: optimizamos el uso del tiempo y demás recursos públicos.
- Celeridad: actuamos de manera oportuna, optimizamos los procesos e incentivamos el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Imparcialidad: tomamos decisiones atendiendo a criterios objetivos, sin influencias indebidas, prejuicios o tratos diferenciados por razones de afecto.
- Publicidad: entregamos información veraz y oportuna a grupos de valor y grupos de interés, en los términos establecidos por la ley.

#### 3.2. Valores corporativos

Mediante un ejercicio amplio y participativo con el personal directivo de la Corporación, se define la Matriz Axiológica del Concejo de Medellín:

- Honestidad: actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés



general.

- 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 contratista, y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- Servicio: 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.
- Responsabilidad: cumplo mis funciones y tareas, uso mis habilidades y competencias para el logro de los objetivos, sobre la base de la ética.
- Transparencia: mis actuaciones están disponibles para ser evaluadas en el desarrollo de mis funciones. Soy coherente entre lo que pienso, lo que digo y lo que hago.
- Confianza: genero seguridad en mis actuaciones en el marco legal.

### **3.3. Como vivimos los valores**

A continuación, se orienta la vivencia de cada uno de los valores definidos, de tal manera que el servidor público y contratista los comprenda, interiorice y aplique en su actuar diario.

#### **Honestidad.**

##### Que hago:

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



Que no hago:

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

**Respeto.**

Que hago:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten, relacionadas con mi cargo o labor.

Que no hago:

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

**Compromiso.**

Que hago:

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

Que no hago:

- Nunca trabajo o desarrollo mi objeto contractual con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor o el desarrollo de



mi objeto contractual es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.

- No asumo que mi trabajo o el desarrollo de mi objeto contractual es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano, sus inquietudes o requerimientos.

### **Diligencia.**

#### Que hago:

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

#### Que no hago:

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

### **Justicia.**

#### Que hago:

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

#### Que no hago:

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

### **Responsabilidad.**

#### Qué hago:

- Asumo mis tareas de manera oportuna para generar valor a los procesos.



- Desarrollo las actividades programadas, en el horario establecido.
- Uso los recursos asignados de manera eficiente y adecuada.

Qué no hago:

- No eludo mis compromisos y tareas asignadas.
- No me considero indispensable en la Corporación.
- No entrego mis tareas de forma inoportuna, incompleta y sin cumplimiento de atributos de calidad.

**Transparencia.**

Qué hago:

- Actúo en el marco de la ley.
- Denuncio las actuaciones indebidas cuando tengo conocimiento de ellas.
- Mi conducta se rige por los principios de la función pública.

Qué no hago:

- No oculto información.
- No favorezco intereses personales.
- No cambio mi comportamiento dependiendo de las circunstancias.

**Confianza.**

Qué hago:

- Cumpló los atributos y requisitos en el desarrollo de mi proceso.
- Aseguro la integridad, disponibilidad y confidencialidad en el manejo de la información.
- Aseguro la disponibilidad de los recursos para el logro de los objetivos.

Qué no hago:

- No publico información falsa en el alcance de mis funciones.
- No utilizo fuentes no confiables.
- No difundo información no confiable o sin verificar.

**3.4. Ruta de implementación**

Conforme a las estrategias definidas por la alta dirección y el proceso comunicacional de la corporación, se definen las siguientes actividades conducentes al entendimiento y la apropiación de los principios y valores del Concejo Distrital de Medellín.

| Ítem | Actividad                                                                                                                                   | Responsables                                 |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1    | Socialización del Código de Integridad y Buen Gobierno                                                                                      | Líder de Programa Unidad de Comunicaciones   |
| 2    | Diagnosticar el nivel de compromiso de principios y valores en los servidores públicos y contratistas a partir de dinámicas, talleres, etc. | Líder del proceso Gestión del Talento Humano |



| Ítem | Actividad                                                                                                                                                                    | Responsables                                                                                |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3    | Definir estrategias para la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno                                                                                          | Líder del proceso Gestión del Talento Humano                                                |
| 4    | Implementar el Código de Integridad y Buen Gobierno, considerando la vivencia de los principios y valores (mediante actividades grupales, charlas, jornadas de convivencias) | Comité Institucional de Gestión y Desempeño<br>Líder del proceso Gestión del Talento Humano |
| 5    | Evaluar la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno                                                                                                           | Líder del proceso Gestión del Talento Humano<br>Jefe de Oficina de Control Interno          |
| 6    | Tomar acciones para mejorar la eficacia en la implementación Código de Integridad y Buen Gobierno                                                                            | Comité Institucional de Gestión y Desempeño<br>Líder del proceso Gestión del Talento Humano |

## 4. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA CORPORACIÓN

El Concejo Distrital de Medellín considerando los principios institucionales y valores corporativos, así como las normas constitucionales, la orientación estratégica y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), define las siguientes políticas de buen gobierno, como directrices que orientan tanto la gestión de la Corporación, como la ejecución de las actividades en los diferentes niveles jerárquicos.

La alta dirección se compromete a difundir e implementar las políticas de buen gobierno con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y los objetivos definidos en el Plan Estratégico Corporativo, y al logro de la visión propuesta para la Corporación.

Los servidores públicos y contratistas se comprometen a implementar las políticas de buen gobierno en el desarrollo de sus funciones y su objeto contractual, así como en el marco del Plan de Acción Institucional del Concejo de Medellín.

### 4.1. Política de Integridad

El Concejo de Medellín, en el marco de la política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se compromete a:

- Promover un comportamiento íntegro en sus servidores públicos y contratistas, y controlar las conductas de corrupción que afectan el cumplimiento de los objetivos corporativos.
- Gestionar la Corporación bajo los preceptos de integridad y transparencia.
- Administrar eficientemente los recursos públicos y rendir cuentas a sus grupos de valor.



- Gestionar la información producida en la Corporación bajo los atributos de integridad, confidencialidad y disponibilidad.
- Colaborar con los respectivos entes de control.

Desde el proceso Gestión del Talento Humano se gestiona el Código de Integridad y Buen Gobierno, y en consecuencia la política de Integridad, con el objetivo de aplicar los valores, principios y políticas de buen gobierno establecidas por la Corporación.

#### **4.2. Gestión de la Corporación**

El Concejo Distrital de Medellín se compromete, a partir del proceso Debate Temático Público (DTP) y sus tres líneas estratégicas, a la generación de valor público. Los directivos y demás servidores y contratistas del Concejo Distrital de Medellín se comprometen a aportar al cumplimiento del objeto misional de la Corporación, a partir de la definición e implementación de los planes de acción por proceso, considerando la normatividad legal aplicable y las buenas prácticas para la prestación del servicio y la gestión corporativa.

##### **4.2.1. Política para la gestión con ética**

Para lograr una gestión ética en la Corporación, todos los servidores públicos y contratistas deben adoptar estilos de trabajo que propendan por un uso responsable y transparente de los recursos, y la prestación de un servicio eficaz a favor de la sociedad, donde se promueva el bien común y no particular.

Considerando lo anterior, el Concejo Distrital de Medellín adopta el presente Código de Integridad y Buen Gobierno, con el ideal de desarrollar su objeto misional en el marco de una cultura incluyente y de buenas prácticas de gestión.

##### **4.2.2. Política para la gestión del talento humano**

El Concejo Distrital de Medellín se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus empleados públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procedimientos de planeación, provisión (selección e inducción), gestión (bienestar, capacitación, reinducción, evaluación del desempeño) y retiro.

Para el efecto, se considera la normatividad legal aplicable, las normas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y lo dispuesto en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.





Para la contratación de personal de apoyo a la gestión, se verifica la idoneidad de la persona para cumplir con el objeto contractual y la experiencia laboral previa.

#### **4.2.3. Política de Comunicaciones**

Teniendo en cuenta los lineamientos de la política de *Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción* del MIPG, la Política de Comunicaciones del Concejo Distrital de Medellín tiene como objetivo dictar las pautas para asegurar que la información se comunique de manera clara y oportuna, a través de medios y canales adecuados, para apoyar el logro del Plan Estratégico de la Corporación.

La política aplica para toda la información que se publique, tanto externa como interna, y busca facilitar la interacción con la ciudadanía y promover la participación de la comunidad en los asuntos de la Corporación.

En tal sentido, el Concejo Distrital de Medellín se compromete a disponer los medios y canales de comunicación adecuados para dar a conocer a sus grupos de valor la información pública y promover los mecanismos para acceder a la información, bajo los principios de confidencialidad, integridad y disponibilidad, en el marco de las disposiciones legales vigentes.

#### **4.2.4. Política de Calidad**

El Concejo Distrital de Medellín en el desarrollo de su objeto misional, busca satisfacer a sus partes interesadas pertinentes, cumpliendo los requisitos legales aplicables y organizacionales, suscritos en el Sistema de Gestión Corporativo - SGC y su planeación estratégica. Para ello se compromete a:

- Asesorar y apoyar el estudio y trámite de proyectos de acuerdo, la aplicación del control político y los mecanismos de participación ciudadana.
- Identificar y prevenir las condiciones y factores que afectan o pueden afectar la salud y seguridad del personal, para garantizar un ambiente de trabajo adecuado.
- Proteger la confidencialidad, integridad, disponibilidad y autenticidad de los activos de información, mediante la administración y conservación de los documentos generados en el ejercicio de su gestión.
- Efectuar Seguimiento, medición, análisis y evaluación de su desempeño.

Para logro de la política, se promueve un ambiente de responsabilidad social a la vez que fortalecemos el desarrollo de nuestro personal, la participación de los grupos de valor, destinando los recursos necesarios para consolidar una cultura de mejoramiento continuo y la sostenibilidad del Sistema de Gestión Corporativo.



#### 4.3. Política Ambiental

El Concejo de Medellín, en su esfuerzo por fortalecer la gestión ambiental de la Corporación, y en cumplimiento de la normatividad legal aplicable, desarrolla sus actividades propendiendo por el consumo responsable de bienes y servicios ambientales, la adecuada disposición de los recursos sólidos y la prevención de la contaminación.

En este sentido se compromete a:

- Desarrollar estrategias que permitan minimizar el consumo de agua y energía.
- Gestionar la implementación efectiva de la política de Cero Papel.
- Mitigar el uso del plástico de un solo uso.
- Promover el uso adecuado de los bienes y demás recursos para minimizar la generación de residuos.
- Propender por el manejo adecuado de los residuos sólidos, considerando la correcta separación en la fuente de los recursos sólidos, orgánicos y tecnológicos.
- Trabajar en la toma de consciencia ambiental en los empleados y contratistas.
- Fortalecer el mejoramiento continuo de la gestión ambiental en la organización.

Además, en el Concejo Distrital de Medellín, reconocemos el impacto crítico del cambio climático en la biodiversidad, la infraestructura, la economía y el bienestar de nuestra comunidad. Como institución pública, asumimos la responsabilidad de implementar acciones que contribuyan a mitigar los efectos adversos del cambio climático y fortalecer la resiliencia de nuestras operaciones y servicios. Esta política se alinea con las normativas NTC ISO 9001:2015 y ISO 14001:2015, en coherencia con el Plan de Acción Climática 2020-2050 del Distrito de Medellín y las políticas nacionales e internacionales.

La Corporación frente a la enmienda de cambio climático se compromete a:

- Reducir las emisiones.
- Optimización Energética.
- Integración de evaluación de riesgos climáticos a la gestión de riesgos de la Corporación.
- Garantizaremos el mantenimiento periódico de nuestra flota vehicular para asegurar que cumpla con las normativas de calidad del aire.
- Capacitación Continua a los servidores públicos en programas de educación ambiental.



#### 4.4. Política frente a los grupos de valor

El Concejo Distrital de Medellín define en su Plan Estratégico Corporativo, los grupos de valor identificados para la Corporación y asume para cada uno de ellos los siguientes compromisos:

- Garantizar la accesibilidad a la información pública bajo los criterios de confidencialidad, integridad y disponibilidad.
- Disponer de los canales y recursos necesarios para una oportuna y adecuada gestión de las PQRSD recibidas.
- **Frente a los habitantes del Municipio de Medellín, las Juntas de Acción Comunal, las Juntas Administradoras Locales (JAL), los grupos organizados (Asociaciones, Corporaciones), los gremios, las instituciones de educación y los medios de comunicación:** el Concejo Distrital de Medellín se compromete a planear, divulgar, ejecutar y evaluar los mecanismos de participación ciudadana que permiten la incidencia de estos grupos de valor en el desarrollo del objeto misional y las actividades de gestión de la Corporación.
- **Frente a los Concejales:** el Concejo Distrital de Medellín se compromete con los Corporados a promover un trato digno y respetuoso hacia ellos, y a proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de su labor.
- **Frente a los empleados públicos:** el Concejo Distrital de Medellín se compromete con sus empleados públicos a promover condiciones laborales óptimas y de bienestar. También a propender por el desarrollo humano integral, mediante espacios de participación y formación para fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de todos los directamente implicados con las actividades de la Corporación.

Vigilará que todos los empleados públicos sean tratados de una manera digna y respetuosa, independiente de su función o cargo.

- **Frente a los contratistas:** el Concejo Distrital de Medellín dará cumplimiento al estatuto de la contratación pública y se compromete a cumplir las obligaciones pactadas entre las partes.

Se compromete a que la información sobre las condiciones, el objeto y los procesos contractuales sea entregada de forma eficiente y oportuna a los interesados, sin ningún tipo de sesgos o preferencias.

Vigilará que todos los contratistas sean tratados de una manera digna y respetuosa.

- **Frente a los órganos de control:** los órganos de control y vigilancia del Concejo Distrital de Medellín son: la Contraloría General de Medellín, la Personería Municipal de Medellín y la Procuraduría General de la Nación,



sin detrimento de las funciones constitucionales que por causa justificada ejerzan otras autoridades. Los servidores públicos del Concejo Distrital de Medellín están en el deber legal de colaborar con la gestión de control que ejercen estos órganos, suministrar de manera oportuna, completa y veraz la información solicitada, no entorpecer de manera alguna su labor y buscar la transparencia de la Corporación en el área intervenida.

Igualmente se comprometen a definir e implementar los planes de mejoramiento frente a los hallazgos que estos órganos identifiquen en sus respectivos informes.

- **Frente a los organismos de certificación:** los servidores públicos del Concejo Distrital de Medellín se comprometen a suministrar de manera oportuna, completa y veraz la información solicitada por los organismos competentes, como insumo para la evaluación y certificación de la Corporación. Igualmente se comprometen a definir e implementar los planes de mejoramiento frente a los hallazgos que estos organismos identifiquen en sus respectivos informes.
- **Frente a las Entidades Estatales y la Administración central y descentralizada del orden municipal:** el Concejo Distrital de Medellín se compromete a generar y mantener relaciones de colaboración interinstitucional, que se caractericen por facilitar la adecuada gestión de recursos, el fortalecimiento de la gestión y el cumplimiento de objetivos.

#### 4.5. Política de atención al ciudadano

El Concejo Distrital de Medellín, siguiendo los lineamientos establecidos en la política del MIPG “*Servicio al Ciudadano*”, se compromete a:

- Propender condiciones de igualdad, oportunidad y calidad en los escenarios de relacionamiento de los ciudadanos con la Corporación: los mecanismos de participación ciudadana, la consulta de información producida en la Corporación y la gestión de PQRS.
- Fortalecer los procesos internos de la Corporación con el propósito de responder de manera eficaz a los requerimientos de los ciudadanos o grupos de valor.
- Promover la apropiación de la Política de Servicio al Ciudadano en los servidores públicos y contratistas de todos los niveles de la Corporación.

#### 4.6. Gestión de la Información

##### 4.6.1. Política general de seguridad y privacidad de la información y seguridad digital

En el marco de la implementación del Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información (MSPI), que promueve la estrategia de Gobierno Digital liderada por MinTIC, el Concejo Distrital de Medellín define la Política general de seguridad



y privacidad de la información y seguridad digital mediante la adopción e implementación del Modelo Integrado de relacionada en el **Anexo 1.**

#### **4.6.2. Política de protección de datos personales**

El Concejo Distrital de Medellín consciente de la importancia de garantizar el derecho constitucional de habeas data y con el propósito de asegurar el cumplimiento de las normas que lo desarrollan establece la presente política de Protección de Datos Personales.

El objetivo de esta política es establecer los criterios que se deben tener en cuenta al momento de la recolección, almacenamiento, uso, circulación y supresión de los datos de las personas naturales, con el fin de protegerlos mediante mecanismos y herramientas que garanticen la autenticidad, confidencialidad e integridad de la información.

El detalle de las directrices definidas en esta política se puede observar en el **Anexo 2. Política de protección de datos personales.**

#### **4.7. Política sobre conflictos de interés**

Se considera *conflicto de interés* cualquier situación en la que una persona enfrenta sus intereses particulares con los intereses institucionales y los fines esenciales del Estado. Las relaciones entre los servidores públicos, el Secretario General y su equipo de trabajo, los miembros de los Comités y la ciudadanía en general se rigen por criterios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto, atendiendo primordialmente los intereses generales y no los individuales.

Es deber de la alta dirección del Concejo de Medellín, prevenir los conflictos de interés, invitando a los servidores públicos a que se declaren impedidos de participar en procesos, proyectos o programas en los que podrían tener intereses individuales contrarios a los de la Corporación.

Las causales para que un servidor público se declare impedido o sea recusado frente a la actuación administrativa de la que es responsable, se encuentran definidas en el CPACA (Ley 1437 de 2011), así como el trámite a seguir en cada caso.

El Concejo Distrital de Medellín se compromete a dar a conocer a sus empleados públicos las disposiciones sobre los delitos contra la administración pública.

El Concejo Distrital de Medellín se compromete a generar, publicar en el sitio web y mantener actualizado el registro de intereses privados, donde los Corporados están en la obligación de declarar la información relacionada con sus actividades económicas privadas.



#### **4.8. Política para la administración y resolución de conflictos**

El Concejo Distrital de Medellín se compromete a adoptar mecanismos para la prevención, administración y resolución de controversias con el fin de promover la transparencia, la relación con los grupos de valor y la protección de los recursos públicos en la Corporación.

Para lo anterior el Concejo Distrital de Medellín adopta la Resolución 398 de 2012, por medio de la cual se unifica la conformación y procedimiento del Comité de Convivencia y Conciliación para la resolución de conflictos de acoso laboral, y se establecen los mecanismos para su prevención, conforme a los señalamientos de la Ley 1010 de 2006 y la Resolución 652 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo.

#### **4.9. Política de seguridad y salud en el trabajo**

El Concejo de Medellín, como corporación administrativa de elección popular que desarrolla su objeto misional en el marco del control político, la elaboración de proyectos de acuerdo y la promoción de la participación ciudadana, se compromete con la protección y promoción de la salud de los empleados, servidores y contratistas, procurando su integridad física y mental, mediante la evaluación, valoración y control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y del desempeño de las personas.

Todos los niveles de la Corporación asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo con los requisitos legales aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, involucrando a las partes interesadas en el desarrollo del ciclo de mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y para esto se destinarán los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el desempeño de este.

Las actividades desarrolladas desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Concejo Distrital de Medellín estarán orientadas al fomento de una cultura preventiva y del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo de su población trabajadora y a la prevención, preparación y atención de emergencias.

Todos los empleados, servidores y contratistas tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos establecidos por seguridad y salud en el trabajo, con el fin de realizar sus actividades de forma segura y productiva. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente todas aquellas condiciones que puedan generar emergencias y contingencias para los empleados, usuarios y la corporación en general.



#### **4.10. Política de prevención del consumo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas**

Con el fin de promover ambientes de trabajo libres de alcohol, tabaco y drogas, el Concejo de Medellín, se compromete a promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores; creando conciencia del consumo de estas sustancias, ya que afectan a la sociedad tanto a nivel familiar como laboral y en este último aspecto a la seguridad, salud, eficiencia y productividad de nuestros empleados, servidores y contratistas.

Con el ánimo de mejorar el desempeño laboral y el fomento de los hábitos y estilos de vida saludable, teniendo en cuenta lo establecido en la normatividad legal vigente y las condiciones de salud derivadas de encuestas y exámenes médicos laborales, se establece los siguientes parámetros:

- El consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas u otras no deben afectar el desempeño laboral de los empleados, servidores y contratistas.
- En el Concejo Distrital de Medellín se respira un ambiente libre de humo de tabaco; no se permite fumar en sus instalaciones.
- La corporación fomentará estilos de vida saludables que conlleven a la sensibilización, control y disminución del consumo de dichas sustancias.
- Involucrar en las campañas de prevención, alcohol, y sustancias psicoactivas, y en las prohibiciones que se establezcan en la corporación con relación a este tema, no solo a los empleados, servidores y contratistas, sino también a los visitantes que ingresen o permanezcan en las instalaciones.
- La participación activa de los empleados, servidores y contratistas, en los programas de sensibilización y capacitación que promuevan el cumplimiento de la Política para la Prevención de Consumo de Tabaco, Alcohol y Sustancias psicoactivas es de obligatorio cumplimiento.

#### **4.11. Gestión del riesgo**

##### **4.11.1. Política para la gestión del riesgo**

La actual política para la gestión del riesgo busca orientar la toma de decisiones oportunas y minimizar los efectos adversos en el Concejo de Medellín, con el fin de dar continuidad a la gestión institucional y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales, unidos por el compromiso con el cumplimiento de la misión institucional y las estrategias a desarrollar y su operatividad.

Para el efecto, en la Resolución SG20222100002115 del 22 de junio de 2022 (**Anexo 3**) se identifican los se define los objetivos, el alcance, los niveles de aceptación, las líneas de defensa y estándares de reporte, las responsabilidades y la metodología, para llevar a cabo la gestión del riesgo en la Corporación.





#### 4.11.2. Política para la administración del riesgo de corrupción

El Concejo de Medellín, siguiendo los lineamientos establecidos en la Ley 1474 de 2011 y en la política del MIPG *“Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción”*, se compromete a:

- Analizar el contexto interno y externo de la Corporación.
- Identificar y gestionar los riesgos de corrupción considerando los lineamientos de la Política para la Gestión del Riesgo de la Corporación.
- Realizar evaluación y seguimiento periódico de los riesgos de corrupción.
- Promover la transparencia, responsabilidad e integridad en la gestión de los recursos.

#### 4.12. Política frente al Sistema de Control Interno

El Concejo Distrital de Medellín se compromete a aplicar los objetivos, los principios y valores establecidos en la Ley 87 de 1993 (Sistema de Control Interno); además, se compromete a dar aplicación al Modelo Estándar de Control interno – MECI (Decreto 943 de 2014) y velar por su cumplimiento por parte de todos los servidores públicos.

Con el objetivo de promover una gestión eficaz, imparcial, íntegra y transparente, la Corporación adopta los principios orientadores del MECI: el autocontrol, la autorregulación y la autogestión.

Adicionalmente, implementa los cinco componentes del MECI (Ambiente de Control, Evaluación del Riesgo, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Monitoreo), como criterios macro para evaluar la eficacia del Sistema de Control Interno de la Corporación.

## 5. GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

### 5.1. Responsabilidades

El Concejo Distrital de Medellín define las siguientes responsabilidades conforme a sus dependencias y a sus instancias de análisis y decisión:

- Secretaría General:  
Expedición del acto administrativo que adopta las políticas de gestión de la Corporación.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño:  
Validación del documento Código de Integridad y Buen Gobierno, así como su implementación y seguimiento.





- Subsecretaría de Despacho:  
El líder del proceso GTH orienta la implementación de la política de integridad del MIPG en la Corporación.  
Adicionalmente, realiza los ajustes pertinentes al Código de Integridad y Buen Gobierno, define la ruta de implementación y realiza seguimiento periódico al cumplimiento de las actividades definidas.
- Unidad de Comunicaciones:  
El Líder de Programa de la Unidad de Comunicaciones se encarga de publicar el Código, apoyar la socialización del mismo y divulgar las actividades de implementación.

**Nota:** los servidores públicos y contratistas del Concejo Distrital de Medellín asumen la responsabilidad de apoyar la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno, así como de adoptar los valores, principios y políticas allí definidas.

## 5.2. Evaluación del cumplimiento de la implementación

Considerando los parámetros definidos para la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno, se define la medición a partir del cumplimiento de las actividades planeadas. Para el efecto se define el siguiente indicador.

| Indicador                                                                                | Fórmula de cálculo                                                                                                                                   | Frecuencia de medición |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno | $\left( \frac{\text{N}^\circ \text{ de acciones realizadas para implementar el Código}}{\text{N}^\circ \text{ de acciones planeadas}} \right) * 100$ | anual                  |

## 5.3. Seguimiento

El líder del proceso Gestión del Talento Humano, semestralmente realiza una encuesta para evaluar el nivel de implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno en la Corporación.

Los resultados de la encuesta y de la medición del indicador “Porcentaje de cumplimiento en la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno”, se analizan y evalúan en las reuniones periódicas del grupo primario del proceso Gestión del Talento Humano, y se presentan en el respectivo seguimiento trimestral que realiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño al Sistema de Gestión Corporativo.

## 5.4. Divulgación

La Subsecretaría de Despacho en conjunto con la Unidad de Comunicaciones, define estrategias para la publicación del Código, así como para la divulgación de



las actividades de socialización e implementación del mismo, a través de los canales de comunicación de la Corporación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Berbeo Rodríguez, M. L., & Aranguren Castiblanco, M. E. (2019). *Código de Ética y Buen Gobierno*. DIAN. Obtenido de DIAN: <https://www.dian.gov.co/atencionciudadano/Documents/Codigo-Etica-Backup-28022021.pdf>
- Congreso de Colombia. (Enero de 2019). *Ley 1952 de 2019*. Obtenido de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>
- CPACA. (2011). *Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*. Colombia.
- Flores Konja, J. V., & Rozas Flores, A. E. (2008). El gobierno corporativo: un enfoque moderno. *Quipukamayoc*, 7-22.
- Función Pública. (s.f.). *Glosario*. Obtenido de Función Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/glosario>
- Ministerio de Minas y Energía. (s.f.). *Código de Integridad y Buen Gobierno Minenergía*. Obtenido de Minenergía: <https://www.minenergia.gov.co/codigo-integridad-y-buen-gobierno>
- Navarro, J. (Noviembre de 2008). Obtenido de Definicion ABC: <https://www.definicionabc.com/social/conducta.php>
- OCDE. (2017). *Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública*. Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>
- Prats, J. O. (2003). El concepto y el análisis de la gobernabilidad. *Revista Instituciones y Desarrollo*, 239–269.
- Real Academia Española. (30 de Noviembre de 2021). Diccionario de la lengua española.

## ANEXOS

- Anexo 1. Política general de seguridad y privacidad de la información y seguridad digital.**
- Anexo 2. Política de protección de datos personales.**
- Anexo 3. Resolución SG20222100002115 del 22 de junio de 2022 – Política para la Gestión del Riesgo.**



**Concejo**  
Distrital de Medellín



**Concejo**  
Distrital de Medellín

