



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO PRIMERO DE LA RESOLUCIÓN 139 DE AGOSTO 20 DE 2021 LA CUAL ESTABLECE LINEAMIENTOS INTERNOS Y NORMALIZA ACCIONES QUE HAN CONTRIBUIDO A LA CULTURA DE LEGALIDAD, LA TRANSPARENCIA Y LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA PERSONERÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

El PERSONERO DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las consagradas en la Ley 136 de 1994, y el Acuerdo No. 0251 de 2008,

**CONSIDERANDO**

Que, la Personería Distrital de Santiago de Cali, mediante la Resolución 161 del 26 de junio de 2024, por la cual adoptó el Plan Estratégico Institucional para el periodo 2024 — 2028 denominado *“Personería de Cali, Unidos por tus Derechos”*, estableció como un compromiso, acompañar sus acciones de un modelo de integridad pública en el que converge la entidad, los servidores y los ciudadanos, para proporcionar un entorno de confianza, transparencia y participación.

Que, las conductas dentro y fuera de la entidad de los servidores de la Personería Distrital de Santiago de Cali, se orientan por los valores y principios de acción del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano adoptado mediante la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 y cumplen un carácter esencial para el cabal cumplimiento de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales.

Que, en cumplimiento a la formulación del Programa de Transparencia y Ética Pública, cuyo sustento legal está principalmente en la Ley 2195 de 2022, la Personería Distrital de Santiago de Cali, desarrolla las recomendaciones, lineamientos y buenas prácticas en materia de transparencia, legalidad e integridad pública e informes de evaluación y seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno de la entidad.

Que, la Personería Distrital de Santiago de Cali, mediante la Resolución 075 del 29 de abril de 2021, adoptó la política para la prevención de los conflictos de interés al interior de la entidad.

Que, es una obligación de todos los servidores de entidades y organismos públicos, realizar la declaración de bienes y rentas a través del Sistema de Información del Empleo Público SIGEP, información que solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servicio público.

Que, con enfoque preventivo, se requiere normalizar los lineamientos internos y las acciones que la Personería Distrital de Santiago de Cali ha implementado en el marco de la política institucional de integridad, para proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores y contratistas de la entidad.

En mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Modificar el Artículo Primero en la Resolución 139 de agosto 20 de 2021, el cual quedará así:

Establecer los lineamientos internos y las acciones que han contribuido en el Modelo de Integridad Pública de la Personería Distrital de Santiago de Cali, para continuar fortaleciendo la cultura de la legalidad, la transparencia y la integridad pública en la entidad, así:



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO PRIMERO DE LA RESOLUCIÓN 139 DE AGOSTO 20 DE 2021 LA CUAL ESTABLECE LINEAMIENTOS INTERNOS Y NORMALIZA ACCIONES QUE HAN CONTRIBUIDO A LA CULTURA DE LEGALIDAD, LA TRANSPARENCIA Y LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA PERSONERÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

**a. Código de Integridad.** El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Cali, deberá mantener la estrategia pedagógica de la Política de Integridad, que permita al servidor público y contratista de la entidad, seguir apropiando los valores y principios de acción contenidos en el Código de Integridad, orientado a la legalidad y transparencia de sus actuaciones; para tal efecto, se normalizan las siguientes acciones:

1. Todo servidor público y contratista que ingrese por primera vez a la Personería de Cali, deberá acreditar la inducción institucional tomada a través del portal web auto gestionable <https://personeriacali.gov.co/induccin/reinduccin/>.
2. Se declaró Día Nacional del Servidor Público el 27 de junio de cada año, en este día la Personería Distrital de Santiago de Cali programará actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, exaltará la labor del servidor público, en cumplimiento del Artículo 2.2.15.1 Decreto 1083 de 2015.
3. Todo servidor público y contratista que ingrese por primera vez a la Personería de Cali, deberá acreditar el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción de la Función Pública.

**b. Mesa de Transparencia.** El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Cali en coordinación con el Líder de la Política de Transparencia de la entidad, deberá mantener estrategias de formación en Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; para tal efecto, se normalizan las siguientes acciones:

1. En cada vigencia, se deberá incorporar al Plan Institucional de Capacitación, acciones de formación en Ley de Transparencia y Lenguaje Claro.
2. Mediante Resolución 178 de julio 30 de 2024, se institucionalizó la Mesa Transversal de Transparencia, encargada de supervisar, vigilar y coordinar los procedimientos derivados del cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública Nacional, específicamente en el diligenciamiento de la información del Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública (ITA) y demás ordenamientos derivados de estas, exigidos por la Procuraduría General de la Nación.

Periodicidad de reuniones de la Mesa Transversal de Transparencia: Mínimo tres (3) veces al año.

**Conflictos de Interés.** El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Cali, deberá mantener los mecanismos que permitan gestionar adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando el servidor o contratista de la entidad, se encuentre ante un evento en que su interés personal se enfrenta con intereses propios del servicio público; para tal efecto, se normalizan las siguientes acciones:

1. Con corte al 30 de junio y corte al 31 de diciembre de cada anualidad, el proceso de Gestión de Talento Humano deberá informar en cada semestre, la presencia o no de conflictos de interés documentados por los servidores públicos y contratistas, como parte del seguimiento de la Resolución 075 del 29 de abril de 2021 por medio de la cual se adoptó la política para la prevención de los conflictos de interés al interior de la Personería de Santiago de Cali.



**“POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTÍCULO PRIMERO DE LA RESOLUCIÓN 139 DE AGOSTO 20 DE 2021 LA CUAL ESTABLECE LINEAMIENTOS INTERNOS Y NORMALIZA ACCIONES QUE HAN CONTRIBUIDO A LA CULTURA DE LEGALIDAD, LA TRANSPARENCIA Y LA INTEGRIDAD PÚBLICA EN LA PERSONERÍA DISTRITAL DE SANTIAGO DE CALI Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.**

2. En cada vigencia, se deberá incorporar al Plan de Acción Institucional, Programa de Transparencia y Ética Pública y Plan Institucional de Capacitación, acciones para gestionar adecuadamente el conflicto de interés en la entidad.

**d. Declaración de bienes y rentas.** El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Santiago de Cali, mantendrá los controles que permitan verificar la obligación que tienen los servidores públicos de la entidad, respecto a la declaración de bienes y rentas en la plataforma del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP, en tres momentos:

1. Al ingresar al cargo.
2. Entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
3. Al retirarse del cargo.

**e. Gestión de Riesgos de Corrupción.** El proceso de Gestión del Talento Humano de la Personería de Santiago de Cali, debe mantener estrategias de promoción de la transparencia y ética pública, que permita gestionar adecuadamente los posibles riesgos de corrupción a los que está expuesta la entidad; para tal efecto, se normalizan las siguientes acciones:

1. En cada vigencia, se realizará reinducción específica a los servidores públicos y contratistas de la entidad, sobre los riesgos de corrupción a los que son susceptibles los procesos y las medidas para prevenirlos.
2. Publicar a través de los medios de divulgación interna, las acciones implementadas por el proceso de Gestión de Talento Humano, para promover la transparencia y ética pública dentro de la entidad.

**f. Gestión del Riesgo Fiscal.** El paso a paso de la gestión del riesgo fiscal (Identificación, análisis y valoración), debe vincularse al análisis general de los riesgos institucionales, a fin de contar con un esquema o mapa integral que facilite su seguimiento por parte de los líderes del proceso y la Oficina Asesora de Planeación.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El resto de disposiciones no se modifican, permanecen incólumes.

**ARTÍCULO TERCERO.** El presente Acto Administrativo, rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos cualquier disposición que le sea contraria.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**GERARDO MENDOZA CASTRILLÓN**  
Personero Distrital de Santiago de Cali.

Proyectó: Jaime Pabón Calvachi. Personero Delegado. *TPC*  
Revisó: Gian Ludwig Bolaños Pipicano. Jefe Oficina de Planeación. *Q*  
Revisó: Julián Urrea Sánchez – Jefe Oficina Asesora Jurídica  
Revisó: Juan Esteban Mesías – Contratista – Asesor Despacho.  
Revisó: Samir Jalil Paz – Contratista - Asesor Despacho.  
Revisó: Juan Carlos Rojas Correa. Personero Auxiliar.

