

**RESOLUCIÓN No 213  
( 28 DE JULIO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad del Área de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona y sus Sedes Integradas”*

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA,**

En uso de sus facultades Legales, Estatutarias y especialmente las conferidas por el Acuerdo No. 023 de diciembre 15 de 2015 y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia establece que la función administrativa debe desarrollarse conforme a los principios de legalidad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y responsabilidad, orientados a la satisfacción del interés general y a la garantía de los derechos de los ciudadanos.

Que la Ley 87 de 1993 dispone la implementación del Sistema de Control Interno como instrumento de gestión que fortalece la cultura del autocontrol, la transparencia y la integridad en el ejercicio de la función pública.

Que la Ley 909 de 2004, en concordancia con los principios del mérito, la igualdad, la eficiencia y la transparencia, establece directrices para la administración del talento humano en el sector público, consolidando una función pública profesional, ética y competente.

Que la Ley 1474 de 2011 Estatuto Anticorrupción, promueve el desarrollo de estrategias institucionales para la prevención, detección y sanción de actos de corrupción, dentro de un marco de responsabilidad ética y social de los servidores públicos.

Que el Decreto 1083 de 2015, compilatorio del régimen general del empleo público, modificado por el Decreto 1499 de 2017, incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual articula los sistemas de gestión pública y establece la integridad como uno de sus elementos transversales, definidos como “motores del modelo” que generan valor público y fortalecen la confianza ciudadana.

Que el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en 2017, establece un marco común de valores institucionales que orientan la conducta de los servidores públicos con base en los principios de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, y cuya implementación es de obligatorio cumplimiento en todas las entidades del Estado.

Que el Manual Operativo del MIPG – versión 4, en su componente de “*Gestión del Talento Humano*” y su dimensión de “*Cultura Organizacional*”, establece que todas las entidades públicas deben adoptar políticas institucionales orientadas a promover una cultura de integridad que fortalezca el comportamiento ético, la autorregulación, la prevención del conflicto de intereses y la lucha contra la corrupción.

Que, en virtud de lo anterior, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, en el marco de su función misional como entidad prestadora de servicios de salud y en cumplimiento de las directrices del MIPG, ha elaborado la Política de Integridad del área de Talento Humano, como instrumento estratégico para la promoción de valores institucionales, el fortalecimiento del comportamiento ético, la gestión de riesgos de integridad y el fomento de una cultura organizacional basada en el respeto, la transparencia y la legalidad.

Que dicha política fue formulada con enfoque participativo, técnico y normativo, en articulación con los procesos institucionales del área de talento humano, y validada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de conformidad con las competencias establecidas en el MIPG.

Que en mérito de lo expuesto se:



**RESOLUCIÓN No 213**  
**( 28 DE JULIO DE 2025)**

*"Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad del Área de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona y sus Sedes Integradas"*

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar formalmente la Política de Integridad del área de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como documento estratégico e instrumento de gestión, orientado al fortalecimiento de la cultura ética institucional, la promoción de principios y valores del servicio público, y la consolidación de prácticas responsables, transparentes y ejemplares por parte de los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Objeto y alcance.** La Política de Integridad tiene como objeto establecer un marco de acción institucional que promueva la conducta ética, la transparencia, la responsabilidad social, la prevención de riesgos de corrupción y la autorregulación en el comportamiento de los servidores públicos y contratistas vinculados a la entidad. Esta política tendrá aplicación obligatoria y transversal a todas las dependencias, niveles jerárquicos, tipos de vinculación laboral o contractual, y procesos de gestión institucional.

**ARTÍCULO TERCERO. Principios orientadores.** La implementación de esta política se regirá por los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, los cuales deberán ser interiorizados, promovidos y aplicados en todos los procesos del ciclo de vida laboral, tales como selección, inducción, evaluación, capacitación, bienestar, gestión del desempeño y desvinculación.

**ARTÍCULO CUARTO. Líneas de acción estratégicas.** Para la operativización de esta política, se desarrollarán las siguientes líneas de acción:

- 4.1** Transversalización del código de integridad en los instrumentos de gestión del talento humano.
- 4.2** Diseño e implementación de procesos de capacitación permanente en ética pública y comportamiento ejemplar.
- 4.3** Gestión integral de los riesgos de integridad en procesos críticos.
- 4.4** Fortalecimiento de la comunicación organizacional con enfoque ético.
- 4.5** Garantía de canales efectivos de denuncia y mecanismos de protección al denunciante.

**ARTÍCULO QUINTO. Responsables institucionales.** La implementación, seguimiento y mejora continua de la presente política estará a cargo de:

- 5.1 Gerencia:** dirección estratégica y sostenibilidad institucional.
- 5.2 Subdirección Administrativa:** articulación y coordinación operativa.
- 5.3 Oficina de Talento Humano:** ejecución, planificación, capacitación y gestión transversal.
- 5.4 Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** aprobación, monitoreo y evaluación de resultados.
- 5.5 Oficina de Control Interno de gestión:** verificación, acompañamiento técnico y emisión de recomendaciones de mejora.

**ARTÍCULO SEXTO. Seguimiento y evaluación.** La política adoptada será objeto de evaluación periódica a través de indicadores definidos tales como: porcentaje de servidores capacitados, número de reportes éticos gestionados, niveles de percepción institucional frente a la cultura ética y grado de incorporación de valores en los procesos administrativos, con el fin de asegurar su eficacia, pertinencia y mejora continua.



**RESOLUCIÓN No 213**  
**( 28 DE JULIO DE 2025)**

*"Por medio de la cual se adopta la Política de Integridad del Área de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona y sus Sedes Integradas"*

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deberá ser divulgada y socializada ampliamente entre los servidores públicos y colaboradores de la entidad. Deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

*Dada en Pamplona, a los veintiocho (28) días del mes de julio (07) del año dos mil veinticinco (2025).*



**LUIS DANIEL VERJEL SANCHEZ**  
GERENTE.



**CARLOS ERNESTO ROZO TOLOZA**  
Subdirector administrativo (E).



**ELIZABETH SANCHEZ BARROSO**  
Asesora Jurídica

Proyectó: Arleydi P  
Revisó: Elizabeth Sanchez.  
Aprobó: Comité MIPG



## 1. INTRODUCCIÓN

La integridad en el servicio público constituye un valor esencial e irrenunciable, indispensable para garantizar la confianza de los ciudadanos en las instituciones del Estado, el cumplimiento de los fines esenciales de la administración pública y la legitimidad del actuar institucional. En este sentido, la integridad no se limita a un principio normativo o moral, sino que representa un componente estratégico que orienta las decisiones, comportamientos y relaciones dentro del ejercicio de la función pública.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como entidad pública prestadora de servicios de salud, reconoce que la conducta ética de sus servidores y contratistas, especialmente en el área de Talento Humano, es clave para asegurar una administración transparente, justa, eficiente y centrada en el bienestar colectivo; tiene la responsabilidad directa de gestionar el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, lo que exige altos estándares de legalidad, equidad, objetividad, confidencialidad y respeto por la dignidad humana.

Esta política se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual identifica la integridad como un "motor del modelo" y la define como uno de los elementos transversales que potencia la generación de valor público; así mismo, se fundamenta en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que promueve un marco ético común para todas las entidades estatales.

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Establecer un marco institucional que oriente la promoción, fortalecimiento e implementación de una cultura de integridad en todos los procesos de gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, asegurando que las actuaciones del personal vinculado se desarrollen en coherencia con los valores del servicio público, los principios constitucionales, el ordenamiento jurídico y el interés general.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Incorporar de manera transversal los principios de integridad, legalidad y ética pública en todos los procesos del ciclo de vida del servidor público: selección, inducción, desarrollo, evaluación, bienestar y desvinculación.

Generar una cultura organizacional basada en el respeto por las normas, el comportamiento ejemplar y la responsabilidad social, mediante estrategias pedagógicas y comunicacionales sostenidas.

Prevenir riesgos de corrupción, conflictos de interés, conductas antiéticas y uso indebido de los recursos humanos e institucionales, mediante mecanismos de control, autorregulación y denuncia.

Sensibilizar y capacitar a los servidores públicos frente a sus deberes éticos, la función social del Estado, y la importancia de actuar con transparencia, equidad, justicia y compromiso ciudadano.

Promover espacios de diálogo, participación y reflexión colectiva sobre dilemas éticos y comportamientos ejemplares que refuercen el sentido de pertenencia y el liderazgo transformador.

## 3. PRINCIPIOS RECTORES

- **Honestidad.** Es el principio que exige actuar con rectitud moral, transparencia y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Para el talento humano del Hospital San Juan de Dios de Pamplona, implica





administrar los recursos institucionales con responsabilidad, evitar el aprovechamiento indebido del cargo, rechazar todo tipo de dádivas o favores, y asegurar que las decisiones se tomen con apego a la verdad y a la legalidad.

- **Respeto.** Este principio promueve relaciones basadas en la tolerancia, la dignidad, la diversidad y el reconocimiento del otro como sujeto de derechos. En el contexto del área de Talento Humano, se traduce en un trato justo, sin discriminación, en la protección de los derechos laborales y en el fomento de un ambiente laboral seguro, sano y equitativo.
- **Compromiso.** Refleja la disposición ética, profesional y humana del servidor público para cumplir con excelencia sus funciones, aportar al logro de la misión institucional y responder con integridad a las expectativas de los ciudadanos. El compromiso es motor de la vocación de servicio, de la innovación y de la mejora continua.
- **Diligencia.** Implica actuar con responsabilidad, eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones asignadas. Para el personal vinculado al área de Talento Humano, la diligencia exige realizar los procesos con oportunidad, calidad y enfoque al resultado, garantizando que las decisiones administrativas se desarrollen con criterios técnicos, objetivos y fundamentados.
- **Justicia.** Exige actuar conforme a los principios de equidad, imparcialidad y legalidad. En la gestión del talento humano, la justicia se manifiesta en decisiones basadas en el mérito, el respeto al debido proceso, la igualdad de oportunidades y la aplicación estricta de las normas y procedimientos.

#### 4. LÍNEAS DE ACCIÓN

- **Transversalización del código de integridad.** Integrar los valores del Código de Integridad en todos los instrumentos de gestión del área: manuales de funciones, planes de capacitación, programas de inducción, sistemas de evaluación, bienestar laboral y procesos de contratación.
- **Capacitación y formación ética.** Desarrollar procesos permanentes de capacitación en ética pública, integridad, prevención de riesgos, resolución de dilemas éticos, liderazgo con valores y mecanismos de denuncia, dirigidos a todo el personal de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona.
- **Gestión de riesgos de integridad.** Diseñar e implementar matrices de riesgos asociados a la integridad en los procesos de talento humano, priorizando medidas de mitigación y seguimiento en coordinación con la Oficina de Control Interno.
- **Comunicación organizacional con enfoque ético.** Fortalecer la comunicación interna con contenidos relacionados con los valores institucionales, la prevención de la corrupción, el cumplimiento de deberes y el reconocimiento de buenas prácticas de integridad.
- **Sistema de denuncias éticas y protección al denunciante.** Garantizar la existencia de canales seguros, confidenciales y confiables para reportar situaciones contrarias a la integridad, así como mecanismos de protección para quienes denuncian de buena fe.

#### 5. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia – Art. 209 (principios de la función administrativa).
- Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno.



- Ley 909 de 2004 – Empleo Público y Carrera Administrativa.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción.
- Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano (Función Pública, 2017).
- Manual Operativo del MIPG, versión 4.
- Actos administrativos internos de la E.S.E. relacionados con gestión del talento humano y cultura organizacional.

## **6. ALCANCE**

Esta política aplica a todos los servidores públicos, contratistas, colaboradores y prestadores de servicios de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, sin distinción de nivel jerárquico, naturaleza del vínculo laboral o área funcional. Es de obligatorio cumplimiento, y su implementación será progresiva, con enfoque pedagógico, correctivo y preventivo.

## **7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

- 7.1** Porcentaje de servidores capacitados en temas de integridad.
- 7.2** Número de casos reportados y gestionados relacionados con faltas a la integridad.
- 7.3** Nivel de percepción institucional frente a la cultura ética (medido por encuestas).
- 7.4** Incorporación del Código de Integridad en actos administrativos y procesos de talento humano.

## **8. RESPONSABLES**

- Gerencia. Liderazgo estratégico, aprobación y sostenibilidad de la política.
- Subdirección Administrativa: Coordinación de implementación y seguimiento.
- Oficina de Talento Humano: Ejecución operativa, planeación de acciones y articulación con los procesos institucionales.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Aprobación, monitoreo, evaluación y retroalimentación de la política.
- Oficina de Control Interno: Verificación del cumplimiento y acompañamiento al fortalecimiento del sistema de integridad.

