

RESOLUCIÓN N°502 DE 2025
(30 de septiembre de 2025)

**“POR LA CUAL SE ACTUALIZA LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y SE
DESIGNAN LOS GESTORES DE INTEGRIDAD DE LA E.S.E HOSPITAL ROSARIO
PUMAREJO DE LÓPEZ”**

El suscrito Agente Especial Interventora de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López; en uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, designadas por la Superintendencia Nacional de Salud a través de la designado mediante Resolución No. 2025420000002030-6 del 08 de abril de 2025 y posesionado a través del Acta DPSS-006-2025 del 10 de abril de 2025, en ejercicio de las funciones legales y reglamentarias a mi cargo, y

CONSIDERANDO:

Que, en la Constitución Política de Colombia de 1991, en su Artículo 209°, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; además de los principios de buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, señalados en el artículo tercero de la Ley 489 de 1998.

Que, el artículo 73 de la ley 1474 de 2011 modificado por el artículo 31 de la ley 2195 de 2022, señala que todas las entidades del orden nacional, departamental y municipal independientemente de su régimen de contratación están obligadas a implementar programas de transparencia y ética pública. Dentro de estos programas, la integridad en el servicio público juega un papel fundamental en la promoción de una cultura de legalidad y estado abierto.

Que, el decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.2.1. señala entre las políticas de gestión y desempeño institucional la integridad. Y en su artículo 2.2.22.3.3. en su numeral 1 establece como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Que, el decreto 1499 de 2017, por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adopta la política de integridad pública como una política

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192 

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co 

Hospitalrosariovalledupar 

de desempeño, constituyéndose en un eje transversal para fortalecer la ética la transferencia de la lucha contra la corrupción en la gestión pública.

Que, la Ley 2016 de 2020, por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones, en su artículo tres establece las funciones del sistema nacional de integridad en el servicio público.

Que, la Resolución 304 de 2024, *“Por medio de la cual se actualiza la resolución No 382 del 2018, a través de la cual se integra y reglamenta el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Hospital Rosario Pumarejo de López E.S.E”*, en su artículo 5 define entre las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño articular los esfuerzos institucionales, recursos, metodología y estrategias para asegurar la implementación, sostenibilidad y mejora del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Que la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad vigente en términos de Integridad en el servicio público, requiere adoptar la Política de Integridad, con el fin de garantizar un entorno institucional que fomente una cultura de apropiación de los valores que hacen parte del código de integridad. Esta estrategia, además de los impactos en favor del ambiente laboral de la entidad, tiene por objeto incrementar la eficiencia administrativa través del compromiso con el servicio a los ciudadanos.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO: Garantizar una gestión transparente y comprometida con el bienestar de los usuarios por medio de la alineación de las actuaciones de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López con los valores de la integridad pública mediante la promoción de los principios de integridad, prevención de riesgos de corrupción y la mitigación de conflictos de interés.

ARTÍCULO SEGUNDO. DEFINICIÓN: La Política de Integridad de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López, establece las estrategias necesarias para garantizar una conducta ética y transparente de los servidores públicos y contratistas, con el fin de mantener la eficiencia y la confianza en la gestión pública. Constituye un componente fundamental e indispensable dentro de la gestión administrativa de la institución, y se presenta de la siguiente manera:

“La E.S.E Hospital Rosario Pumarejo De López, en el desarrollo de sus funciones de prestación de servicios de salud, asume el compromiso de optimizar la gestión estratégica a través de la adopción de medidas que permitan garantizar una conducta integra, ética y transparente de los funcionarios y contratistas, logrando el fortalecimiento de la confianza en los ciudadanos y el cumplimiento de la promesa que cada servidor público hace de ejercer a cabalidad su labor.”

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192 

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co 

Hospitalrosariovalledupar 

ARTÍCULO TERCERO. ALCANCE: La política de Integridad de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López abarca desde la promoción de los valores fundamentales que deben guiar a todos los servidores públicos, hasta la generación de acciones que le permitan fortalecer la cultura organizacional integra, ética y transparente. Dando como resultado un aumento en la calidad del servicio de salud pública y en la satisfacción optima de los usuarios.

Es responsabilidad de los servidores públicos y demás colaboradores de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López llevar a cabo las directrices planteadas en esta política. Así como conocerla, cumplirla y respetarla.

ARTÍCULO CUARTO. IMPLEMENTACIÓN: La implementación, divulgación, seguimiento, evaluación y reforzamiento de la Política de integridad estará a cargo del área de Talento Humano y del área de Planeación, Calidad y Sistemas de Información de la entidad asegurando su apropiación y cumplimiento por medio de las siguientes estrategias:

1. Designación del Líder de la política de Integridad de la Entidad para coordinar las acciones necesarias y reportar los avances a la Alta Dirección.
2. Fomentar que los altos funcionarios actúen como modelos a seguir, demostrando comportamientos éticos en su gestión diaria.
3. Hacer seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad a través del Comité del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
4. Analizar los resultados de las mediciones del índice de desempeño institucional u otras mediciones realizadas en evaluación de la política de integridad.
5. Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre Integridad Pública
6. Realizar estrategias de capacitación, sensibilización y comunicación relacionadas con la integridad pública, código de integridad, conflictos de interés, Personas Expuestas Políticamente etc. Dirigidos a todos los niveles de la entidad.
7. Organizar talleres y seminarios periódicos que aborden temas de integridad y casos prácticos.
8. Vincular a los servidores y contratistas de la entidad al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por función pública para dar cumplimiento a la ley 2016 de 2020, o generar otras opciones de capacitación.
9. Celebrar el día del servidor público.
10. Establecer un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que se destacan por su integridad y compromiso ético.
11. Identificar monitorear y gestionar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente – PEP.

Dirección calle 16 Avenida la popa N 17-192 

E-mail: contacto@hrplopez.gov.co 

Hospitalrosariovalledupar 

12. Mantener actualizada la información de los servidores públicos en el SIGEP.
13. Desarrollar y utilizar indicadores para monitorear y evaluar el comportamiento ético de los funcionarios.
14. Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del código de integridad del servicio público de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.
15. Difundir el código de integridad a todos los funcionarios y realizar campañas de concientización sobre su contenido e importancia.
16. Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapa de Riesgos de Corrupción, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de interés.
17. Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflicto de interés real, lo cual se debe realizar de conformidad con el artículo 12 de la ley 1437 de 2011 *“por la cual se expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo”*.
18. Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que han surtido trámite.
19. Realizar iniciativas de involucramiento de la ciudadanía en la consulta y seguimiento de las declaraciones realizadas por los servidores públicos y contratistas en el aplicativo por la integridad.
20. Habilitar herramientas tecnológicas para facilitar consultas sobre conflicto de interés.

ARTÍCULO QUINTO. DESIGNACION GESTOR DE INTEGRIDAD: Para efectos del cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004 de 2025, la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, dentro de su política de integridad institucional, designa y adopta las siguientes medidas:

DESIGNACION SERVIDORES PUBLICOS GESTORES DE INTEGRIDAD PARA LA E.S.E HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ			
No	IDENTIFICACIÓN	NOMBRE COMPLETO	CARGO
1	1.121.328.435	AAROL LEE MENDEZ OVALLE	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
2	12.626.355	JESUS FERNANDO ARREGOCES MOLINARES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO DE TALENTO HUMANO

ARTÍCULO SEXTO. FUNCIONES.

1. Asegurar que todos los servidores públicos y contratistas obligados presenten sus declaraciones de bienes, rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta al momento de posesionarse, anualmente mientras ostenten el cargo y al retirarse, mediante el “Aplicativo por la Integridad Pública”.

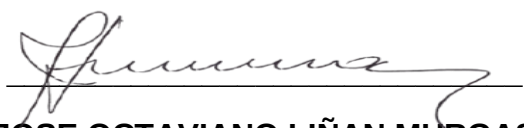
2. Garantizar que las Personas Expuestas Políticamente (PEP) vinculadas a la entidad estén debidamente registradas en el SIGEP, conforme a lo exigido por la Circular.
3. Incluir en los planes de auditoría del área de Control Interno el seguimiento específico al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la Circular 100-004 de 2025.
4. Exigir a los jefes de Talento Humano intervenir activamente en la difusión y cumplimiento de estas obligaciones de integridad dentro de sus dependencias.
5. Elaborar y presentar informe semestral (o anual) sobre el estado de cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004 de 2025, que será remitido a la alta dirección y se difundirá al público interno.

ARTÍCULO SEPTIMO. PERIODO. La duración de la designación como gestor/a de integridad será de dos (02) años, contados a partir de la expedición de la presente resolución o hasta que finalice la vinculación laboral del servidor/a publico/a en la entidad.

ARTÍCULO SEPTIMO. VIGENCIA: el contenido de la presente resolución rige a partir de la fecha de publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE y CÚMPLASE

Dado en Valledupar cesar, a los treinta (30) días del mes de septiembre del 2025.



JOSE OCTAVIANO LIÑAN MURGAS
Agente Especial Interventor
E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.

Elaboró	Lorena Galvis – Profesional Universitario Planeación	
Aprobó:	Aarol Lee Ovalle – jefe de la Oficina de Planeación, Calidad y Sistemas de información	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		