



**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA
GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD**

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

BOGOTÁ, JUNIO DE 2026

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
2. ALCANCE.....	3
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3
5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	5
6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA	6
7. CONTENIDO DE LA POLÍTICA	7
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES	8
9. CRITERIOS DE MEDICIÓN	8
10. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN	8

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

1. OBJETIVO

Definir las estrategias y mecanismos que fomenten una cultura de integridad en la ADRES, para que todos los servidores públicos y contratistas actúen con apropiación de los valores que hacen parte del Código de Integridad, se gestionen los conflictos de intereses, y se comprometan a servir al interés público por encima de cualquier beneficio personal o grupal.

2. ALCANCE

Es aplicable a todos los procesos y actividades que se desarrollen en la ADRES, como una política de gestión y desempeño institucional del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y se articula con las herramientas y acciones establecidas en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE, que se alinean con las dinámicas operativas, la misión y el contexto institucional de la ADRES, fomentando una cultura de transparencia, ética y cumplimiento en la gestión de los recursos del sistema de salud.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La Política de Integridad aplica a todas las dependencias, procesos, niveles jerárquicos y servidores(as) públicos(as) de la entidad, así como a contratistas, colaboradores(as) y demás actores que desarrollen sus funciones, actividades y competencias en la sede de la entidad, en reuniones en calidad de representantes de la ADRES, o en alguna de las modalidades de teletrabajo adoptadas por la entidad.

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP en la cual se establecen los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos y los contratistas.

CONFLICTO DE INTERESES: Conducta en que incurre un servidor público o contratista en la que, movido por un interés particular prevalente o ausente del interés general, sin declararse impedido, toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones o cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública.

CULTURA DE INTEGRIDAD: Promoción de valores y prácticas que refuercen la ética y la transparencia en la gestión pública.

GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES: Medidas para identificar, prevenir y gestionar posibles conflictos de interés que puedan afectar la imparcialidad y transparencia en la gestión pública.

GRUPOS DE INTERÉS: Individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas y que pueden incidir en la generación y prestación de los bienes y servicios que son suministrados por la entidad.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

GRUPOS DE VALOR: Grupo de individuos u organizaciones, que se convierten en el propósito principal de la ADRES, a través de satisfacer un derecho constitucional o resolver los problemas o necesidades, en otras palabras, son aquellos que reciben de manera directa los bienes o servicios de la entidad.

INTEGRIDAD PÚBLICA: Se refiere a la alineación consistente con el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas compartidas para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses personales en el sector público.

MIPG: Por su sigla correspondiente a Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

PAIA: Por su sigla correspondiente a Plan Anual Integrado de Acción, que concreta las actividades, productos, indicadores y metas de cada una de las dependencias para cada vigencia, articulados con los compromisos previstos en los Planes Nacionales de Desarrollo; los objetivos de los Planes Estratégicos Institucionales; los componentes y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión; el cumplimiento de las funciones asignadas a la Entidad; y demás normatividad legal aplicable.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA EMPRESARIAL - PTEE: Tiene como finalidad promover los principios de transparencia, ética y legalidad en todas las operaciones de la entidad, fortaleciendo la confianza pública y garantizando el cumplimiento de las normas vigentes.

SIGI: Por su sigla correspondiente a Sistema Integrado de Gestión Institucional, es el sistema rector que opera en la ADRES, de acuerdo con las dimensiones y políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

VALORES INSTITUCIONALES: Son siete (7) los valores institucionales de la ADRES: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Lealtad y Responsabilidad, adoptados mediante Resolución interna No. 738 del 26 de marzo de 2018, los cuales se definen a continuación:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y 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 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.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza 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.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

- **Lealtad:** Implica que los funcionarios de la ADRES tengan una actitud comportamental de fidelidad sincera, franca y voluntaria hacia la Entidad, hacia su objeto misional y a los derechos de los ciudadanos, donde prime la buena fe y haya ausencia de hipocresía y falsedad.
- **Responsabilidad:** Significa que los funcionarios de la ADRES tengan una actitud comportamental para cumplir las tareas y responsabilidades inherentes a sus cargos, con dedicación, puntualidad y observando los plazos establecidos.

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 40 y 44.
- Ley 489 de 1998, que regula la organización y funcionamiento de la administración pública.
- Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”*.
- Ley 2013 de 2019, *“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”*.
- Decreto 1499 de 2017, *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*.
- Decreto 830 de 2021, *“Por el cual se modifican y adicionan algunos artículos al Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP)”*.
- Resolución ADRES No. 738 de 2018, *“Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, y se adoptan otros valores institucionales”*.
- Circular Conjunta No. 100-004-2025 del DAFP y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República, *“Lineamientos para el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de integridad pública, en particular las relacionadas con la publicación y divulgación de la declaración de bienes y rentas, conflictos de interés e impuesto sobre la renta y complementarios, y la declaración de Persona Expuesta Políticamente”*.
- Código de Integridad del Servicio Público del DAFP.
- Guía ADRES, CEGE-GU01 Código de Ética de Auditoría Interna.
- Marco General Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

- Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE, DIES-PG01.
- Procedimiento ADRES, GETH-PR16 - Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses.
- Recomendaciones implementación Política de Integridad en el Servicio Público del DAFP.

6. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La ADRES se compromete a desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la Política de Integridad con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y contratistas, para controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser atendida por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

Con el fin de darle soporte normativo e institucional, el Decreto 1499 de 2017 que actualiza MIPG adoptó como una de las políticas de Gestión y Desempeño, la Política de Integridad y a través del SIGI se deben adoptar las acciones necesarias para avanzar en la misma.

Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En sentido de lo anterior, las acciones de integridad deberán verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano, así como en los componentes de los planes institucionales orientados a mejorar la relación del Estado con los Ciudadanos.

Para facilitar la implementación de los componentes del marco de integridad, el DAFP elaboró el **Código de Integridad del Servicio Público** que contempla cinco (5) valores que deben ser implementados y apropiados por los servidores públicos, los cuales son:

Ilustración 1. Valores del Servidor Público



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

En su compromiso por la implementación del Código de Integridad, la ADRES a través de la Resolución No. 738 del 26 de marzo de 2018 adoptó esta iniciativa junto con dos (2) valores institucionales adicionales a

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

los contemplados por el DAFP, que son la **lealtad** y la **responsabilidad**, a fin de orientar la integridad del comportamiento de los servidores públicos de la ADRES.

El citado acto administrativo se encuentra dispuesto en la página web de la entidad, en el enlace: <https://www.adres.gov.co/normativa/resoluciones> y cuyo acceso directo se encuentra en la ruta: <https://www.adres.gov.co/normativa/ResolucionesADRES/Resoluci%C3%B3n%20n%C3%BAmero%20738%20de%202018.pdf>

Adicionalmente, la entidad, como miembro del Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, acoge la Política Sectorial de Transparencia e Integridad aprobada en 2019, dispuesta en el enlace: <https://www.adres.gov.co/planeacion/politicas-lineamientos-y-manuales/politicas-y-manuales> cuyo enlace de acceso directo es: <https://cutt.ly/KEDupPK>

La adopción del Código de Integridad implica:

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación con el área de talento humano de la entidad.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.
- Promover que el contacto de los servidores públicos con el Código de Integridad sea experiencial, de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad adicionando principios de acción (“lo que hago” y “lo que no hago”) a los siete (7) valores institucionales establecidos en el Código.

7. CONTENIDO DE LA POLÍTICA

La política de integridad busca la coherencia de los servidores públicos y la ADRES en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Aplicación de la política de integridad pública en la ADRES

Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública se encuentran la implementación del Código de Integridad y la gestión de conflictos de intereses.

En cuanto a la **política de integridad institucional**, se tienen como acciones adicionales a las ya descritas, el seguimiento a las declaraciones que se realizan en el Aplicativo por la Integridad Pública del DAFP, para que los servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios, y puedan registrar sus conflictos de intereses.

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

Mismo aplica para las Personas Expuestas Políticamente – PEP, para la publicación de su información financiera complementaria, con el fin que los grupos de valor y grupos de interés consulten y usen esta información en cumplimiento de los principios de integridad y transparencia y el ejercicio del control social. Este aplicativo forma parte del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEPII).

Con relación a la **gestión preventiva de los conflictos de intereses**, la ADRES cuenta con el procedimiento GETH-PR16 Identificación y Declaración de Conflicto de Intereses, el cual establece los lineamientos y actividades para que los servidores públicos y contratistas de la ADRES identifiquen y declaren las situaciones en las que sus intereses personales interfieren con intereses generales del servicio público, mismo que se encuentra publicado en la página web de la Entidad, en la ruta: <https://www.adres.gov.co/planeacion/procesos-y-procedimientos/Gestin%20T%20Humano/Gesti%C3%B3n%20de%20Conflicto%20de%20Intereses.pdf>

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

La implementación de la Política de Integridad requiere la articulación de las dependencias de la entidad, bajo un enfoque de corresponsabilidad institucional:

- **Dirección General:**
Liderar la implementación de la política, garantizando su integración en la planeación institucional, en coherencia con MIPG y los lineamientos de integridad pública.
- **Directores, Subdirectores, Jefes de Oficina, Coordinadores y Supervisores:**
Incorporar los principios de integridad en la gestión misional y administrativa, asegurando su aplicación en procedimientos, trámites y gestiones internas.
- **Dirección Administrativa y Financiera – Grupo de Gestión Talento Humano:**
Diseñar, coordinar y ejecutar estrategias institucionales para la apropiación del Código de Integridad, así como liderar la gestión preventiva de conflictos de intereses.
- **Servidores públicos y contratistas:**
Actuar conforme a los valores institucionales, declarar conflictos de intereses y contribuir activamente al fortalecimiento de la cultura de integridad, mediante la participación en las actividades de sensibilización que se realicen sobre la materia.
- **Oficina de Control Interno:**
Evaluar la implementación de la política y formular recomendaciones para su mejora continua.

9. CRITERIOS DE MEDICIÓN

Para la medición y evaluación de la Política de Integridad en la ADRES, se tendrán en cuenta las evidencias objetivas establecidas para esta política en el Manual SIGI con código GEDO-MA02.

10. DIVULGACIÓN Y COMUNICACIÓN

La ADRES garantizará la divulgación permanente de la Política de Integridad mediante:

	PROCESO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO:	GETH-PL05
			VERSIÓN:	01
	POLÍTICA	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	FECHA:	24/06/2026

- Socialización y publicación de la Política de Integridad en los canales institucionales de comunicación interna.
- Publicación y divulgación de temáticas de integridad pública en los canales institucionales de comunicación interna, tales como el Boletín Sintonía y la intranet SENDA.
- Socialización del Código de Integridad a través de jornadas pedagógicas y ejercicios participativos con los servidores públicos y contratistas.
- Desarrollo de campañas internas orientadas a la cultura de la transparencia e integridad en el servicio público.
- Reporte y publicación de las gestiones realizadas sobre integridad pública en las herramientas internas (Eureka), así como en las definidas por el DAFP, como entidad líder de la Política de Integridad.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Descripción del cambio	Asesor del proceso
1	24 de junio de 2026	Versión inicial	Julieta Naranjo Luján

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Alicia Judith Benitez Gómez Gestor de Operaciones Grupo de Gestión del Talento Humano Fecha: 27 de marzo de 2026	Carlos Eduardo Cáceres Bustamante Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano Luz Myriam Ciro Flórez Directora Administrativa y Financiera Julieta Naranjo Luján Asesor Carolina Barrios Rodriguez Contratista - OAPCR Rafael Enrique García Cadavid Contratista – OAPCR Diana Carolina Franco Medina Contratista – OAPCR Fecha: 10 de junio de 2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Fecha: 24 de junio de 2026