



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nít No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

**CONSIDERANDO**

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG 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, según dispone el Decreto 1499 de 2017. Las conductas, acciones u omisiones de las personas afectan a quienes les rodean, especialmente cuando se trata de servidores públicos, razón por la cual resulta necesario definir los principios y valores que deben regir estas conductas, promoviendo los comportamientos a la luz de la ética y de los más altos estándares morales y profesionales, fomentando una cultura de transparencia y legalidad en todas las relaciones.

Que la política de integridad de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se presenta en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad y en la orientación del comportamiento y conducta de los funcionarios tanto administrativos como asistenciales para que en el desarrollo de sus actividades diarias y de sus responsabilidades tengan el compromiso por mantener altos estándares éticos y morales en todas sus actuaciones, generando y conservando una cultura que produzca confianza en la comunidad, reconocen el cumplimiento de las normas y también deben ser ejemplo de moralidad en todas sus actuaciones.

Qué Para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y académico para que se logre alcanzar cambios en las percepciones, actitudes y comportamiento de los servidores públicos y ciudadanos.

**RESUELVE**

**ARTICULO 1. DEFINICIÓN DE LA POLITICA.** La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017)



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

Para esto, la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, cuenta con que La consulta del Código de Integridad debe ayudar a que los servidores públicos y colaboradores de la entidad tome las decisiones correctas cuando realicen sus actividades laborales.

**ARTICULO 2. OBJETIVOS.**

**2.1 OBJETIVO GENERAL**

Establecer un mecanismo para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en la entidad Hospitalaria.

**2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Apropiar los valores que caracterizan la entidad y los comportamientos asociados a los mismos.
- Diseñar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- Garantizar un equipo de trabajo con integridad profesional comprometida que permita el mejoramiento continuo en todos los servicios prestados por la entidad.
- Fomentar entre los funcionarios una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Generar una cultura enfocada en la ética profesional logrando con ello una buena prestación del servicio de salud
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores que laboran en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.
- Atender los requerimientos del modelo estándar de control interno, guía que incluye los acuerdos, compromisos y protocolos éticos para generar y fortalecer una conciencia de control en toda entidad pública.

**ARTICULO 3. ALCANCE.** La política de Integridad busca generar acciones que le permitan a la E.S.E Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores.

Es un compromiso y responsabilidad de todos los funcionarios públicos, trabajadores oficiales y terceros que prestan servicios, así como a quienes realizaban prácticas en la E.S.E Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, conocer la política de integridad, y asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas establecidos, para el desarrollo de cualquier actividad

**ARTICULO 4. DEFINICIONES**

**Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

**Integridad pública:** se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

**Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017)



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

**Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006).

**Honestidad:** Conducta recta, acorde con el consenso general.

**Confianza Institucional:** La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el que hacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia.

**Transparencia:** Principio que subordina la gestión de las entidades al cumplimiento de las reglas definidas previamente y la posibilidad de ser observada directamente por los clientes y las partes interesadas, además de la rendición de cuentas propia del desarrollo de su misión y mandato constitucional.

**Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta.

**Responsabilidad:** Realización de las funciones asignadas, asumiendo las consecuencias por los resultados de las mismas.

**Servidor público:** ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. No es cualquier cosa.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

**ARTICULO 5. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

**DESCRIPCIÓN DE RESPONSABLES**

LIDER	ROL	RESPONSABILIDAD
Unidad Funcional Talento Humano	Liderar la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad
Oficina Asesora de Planeación	Orientar en la formulación y evaluación de la política de integridad.	Encargado de acompañar y asesorar a TH en la formulación y evaluación de la política de integridad.
Comunicaciones	Socialización de la política de integridad	Informar a todos los funcionarios públicos, trabajadores oficiales y terceros de las socializaciones propuestas por TH por medio de los canales de comunicación que administra.
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de Talento Humano	La OCI realizara el seguimiento a que las actividades propuestas por TH en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado

**ARTICULO 6. METODOLOGIA**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	EVALUACIÓN DE ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Diagnosticar a través de encuestas y/o entrevistas si los colaboradores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	Realizar medición de la apropiación de los valores del código de integridad.	Medición de apropiación de valores	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	EVALUACIÓN DE ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Planeación Todo el personal de la Entidad	Anual
Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código	Implementar el Código de Integridad	Código de integridad implementado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Establecer mecanismos de retroalimentación con los colaboradores, tales como, encuestas, correo electrónico, entre otras, que ayuden a mejorar la implementación y gestión.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de integridad implementado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Definir las estrategias para que en la inducción o reintroducción se afiancen las temáticas del Código de integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de integridad implementado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual y cada que ingrese personal
Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de integridad implementado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza de Talento Humano	Establecer responsabilidad en la implementación del Código de Integridad	Código de integridad con responsables	Talento Humano Grupo Integridad	Anual
Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta) en las cuales la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los colaboradores en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	Elaborar encuesta de seguimiento a implementación del Código de Integridad	Encuesta de seguimiento a implementación del Código de Integridad aplicada	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	Implementar el Código de Integridad	Código de integridad implementado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

ACTIVIDAD	OBJETIVO	EVALUACIÓN DE ACCIONES IMPLEMENTADAS	RESPONSABLE	FECHA
Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación de los colaboradores a ser parte de las buenas prácticas.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Implementar las actividades con los colaboradores de la entidad, por medio de material para dicho aprendizaje.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Realizar actividades por medio de las cuales se recojan las recomendaciones u objeciones del Código de Integridad	Actualizar el Código de Integridad según recomendaciones u objeciones	Código de integridad actualizado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Socializar el Código de Integridad	Código de Integridad socializado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.	Evaluar la implementación del Código de Integridad	Implementación del Código de Integridad evaluado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual
Documentar los datos de la entidad en materia de Integridad, que permitan alimentarla próxima actualización del Código.	Documentar los resultados de implementación del Código de Integridad	Resultados de implementación del Código de Integridad documentado	Talento Humano Todo el personal de la Entidad	Anual

**ARTICULO 7. INDICADORES**

NOMBRE DEL INDICADOR	ESTRUCTURA	FORMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento a Metodología de la Política de Integridad	numerador	Actividades ejecutadas
	denominador	Actividades Planteadas



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

NOMBRE DEL INDICADOR	ESTRUCTURA	FORMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento al Cronograma de ejecución de actividades del Código de Integridad	numerador	Actividades ejecutadas
	denominador	Actividades planeadas
Cobertura Código de Integridad.	numerador	Total de colaboradores con Código de Integridad Recibido.
	denominador	Total de Colaboradores.
Medición de adherencia de los valores del código de integridad.	numerador	Total de criterios cumplidos
	denominador	Total de criterios evaluados

**ARTICULO 8. NORMATIVIDAD**

De manera general se relaciona el marco normativo concerniente a la política de Integridad, así:

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Ley 489 de 1998:</b> Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia." (Art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función Pública la búsqueda del interés general. (art. 4).
<b>Ley 1474 de 2011:</b> Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

*Handwritten signature*



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Ley 1712 de 2014:</b> Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.
<b>Decreto Nacional 124 de 2016:</b> Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
<b>Decreto Nacional 1499 de 2017:</b> 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.	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

**ARTICULO 10. COMPROMISO FRENTE A LOS CONFLICTOS DE INTERESES.**

Frente a conflictos de Interés se actuará bajo los criterios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto atendiendo primordialmente los intereses generales y no los particulares. Deberes del Talento Humano relacionados con los Conflictos de Interés. Sin perjuicio del establecimiento de otros, los deberes de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., frente a los conflictos de interés, son:

- Revelar a tiempo a los entes competentes cualquier posible conflicto de interés que crea tener.
- Contribuir a que se permita la adecuada realización de las funciones de los órganos de control.
- Guardar y proteger la información que la normatividad haya definido de carácter reservado.
- Revelar a tiempo cuando incurra en algunas de las situaciones enunciadas sobre prevención de conflictos.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

**ARTICULO 11. Prohibiciones para el Personal Sobre Conflictos de Interés.**

Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, los colaboradores del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se abstiene de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado a la Empresa o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la Empresa, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de la Entidad y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo trafico de influencia para beneficiar a particulares.
- Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses de la administración.
- Participar, directa o indirectamente, en intereses personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia de la administración o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
- Realizar actividades que atenten contra los intereses del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.
- Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y el Código de Integridad lesionen los intereses de la institución.
- Utilizar su posición en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. o el nombre de la misma para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
- Entregar dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficio
- Utilizar los recursos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. para labores distintas de las relacionadas con su actividad, o encausarlos en provecho personal o de terceros.
- Gestionar o celebrar negocios con el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN N° 450**  
**septiembre 21 del 2022**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ESTABLECE LA POLITICA DE INTEGRIDAD DE LA  
E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO.**

- Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores, contratistas o cualquier persona relacionada o no con la Empresa, o de personas o entidades con las que Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

**ARTICULO 12. ANEXOS**

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". Actualiza el MIPG.

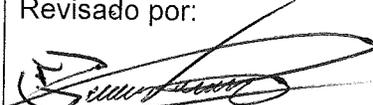
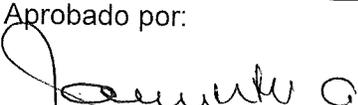
Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2. Función Pública. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Triángulo de la Integridad. MIPG.(<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>)

Código de Integridad.(<http://www.hospitalmariocorrea.org/>)

**ARTICULO 9. VIGENCIA**

**ELABORO, REVISO Y APROBÓ**

Elaborado por:  Zarina Naranjo Cardona	Revisado por:  Richard Villota Jaramillo	Aprobado por:  Luz Yamileth Garzón Sánchez
<b>NOMBRE</b> Profesional Universitario	<b>NOMBRE</b> Asesor Jurídico Externo	<b>NOMBRE</b> Gerente

