



ALCALDÍA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

El Alcalde Municipal de Fusagasugá, en uso de sus facultades constitucionales y Legales y,

CONSIDERANDO

- 1.- Que las conductas de los servidores públicos deben estar siempre enmarcadas en el principio del interés general como garante de una verdadera ética de la responsabilidad por el ejercicio de lo público; conductas que sean identificadas por su eficiencia y transparencia por los ciudadanos que concurren a su servicio.
- 2.- Que la formación en valores de los servidores y el proceso permanente de reflexión e interiorización de la entidad, promueve la existencia y legitimidad de la función pública y permite fortalecer e incrementar el capital moral para hacerle frente a las malas prácticas administrativas.
- 3.- Que las recientes normas sobre el modelo estándar de control interno y gestión de la calidad, demandan la implementación de herramientas que reorganicen la gestión administrativa.
- 4.- Que es necesario ajustar la escala de valores del Código de Ética y algunos conceptos que coadyuvan en la ubicación del servidor dentro del contexto y significado del servicio público
- 5.- Que habiéndose surtido un proceso participativo de ajuste, con los funcionarios de la Alcaldía, a través de encuestas y talleres, dando como resultado la adición de tres (3) valores y el ajuste de algunos conceptos y redacción sobre el Código ya existente, se procede a presentarlo ante el Comité del Sistema de Control Interno y Calidad SIMCAF
- 6.- Que mediante Acta Número 05 del 30 de septiembre de 2015 en comité del Sistema de Control Interno y Calidad SIMCF, fueron aprobadas las modificaciones y ajustes al Código de Ética, presentados por la Dirección de Gestión Humana.

Que por lo antes expuesto, el Alcalde del Municipio de Fusagasugá,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Ajustese el **CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO** de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá - Cundinamarca, el cual responderá al siguiente texto:

CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO DEL SEVIDOR PÚBLICO DE FUSAGASUGÁ

1. OBJETIVO

El objetivo de la Administración Municipal Central de Fusagasugá al adoptar y ajustar el presente Código de Ética y Buen Gobierno es implantar Instrumentos que fortalezcan los procesos de autorregulación y autocontrol al interior de la Entidad, convirtiéndose en una constante que guíe la conducta de los funcionarios, para que puedan ser reflejados

9/16
B



ALCALDIA DE FUSAGASUGA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

externamente, abriendo camino, formando al ciudadano en todas y cada una de sus instancias de participación con una nueva actitud de pensamiento.

2. JUSTIFICACIÓN

El Código de Ética y Buen Gobierno es un instrumento que contiene el conjunto de políticas respecto a la gestión de la Alcaldía Municipal con criterios de Ética, Integridad, Transparencia y Eficiencia, para asegurar que los servidores públicos orienten su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado.

Es el momento de recordar que existen los valores que recogen los ideales de **comportamiento de cada ser humano**: (Justicia, Respeto, responsabilidad, Honestidad); los **valores individuales** que nos llevan a ser mejores personas y a crecer en muchos sentidos: (fortaleza, Laboriosidad, Perseverancia, Humildad); los **valores de Relaciones Sociales** los cuales expresan ideas de convivencia en una sociedad: (Paz, Solidaridad, Tolerancia, Libertad, lealtad) y los **valores de relaciones Interpersonales** que nos llevan a la interacción con los demás: (Prudencia, Generosidad, Bondad, Amistad, Agradecimiento).

Los valores son los que reclamaríamos para llevar adelante una existencia verdaderamente humana y hacer que éstos se conviertan en auténticas creencias, que muevan las decisiones de la vida cotidiana. Estamos de acuerdo en que estos valores edifican y es preciso educar en ellos, pero esa educación sólo tendrá éxito si este pensamiento encarna en las creencias y actuaciones de la vida cotidiana.

3. CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

El Código de Ética y Buen Gobierno y su ajuste, contribuye a que en la Entidad Municipal se desarrolle un clima interno de reglas de juego claras y precisas que transparentemente definen las expectativas de comportamiento de los servidores de la Entidad, genera un estilo de dirección unificado de comportamientos transparentes, propicia la confianza interna entre los miembros de la Entidad, incrementa la credibilidad y la confianza en los diferentes grupos de interés y fortalece la cultura organizacional orientada al cumplimiento de los fines del Estado.

Llevada al campo de la Administración pública, la ética va más allá de un conjunto de normas, principios morales y valores que regulan las actividades entre los hombres, porque debe establecer parámetros de conducta aplicables a las personas al servicio del Estado, los cuales deben ser de obligatorio cumplimiento ya que se constituyen en los mandamientos del servicio público.

Los códigos de ética no son normas establecidas, más bien son propuestas tácitas que buscan el cambio de mentalidad, el mejoramiento del servicio y la transparencia, que legitiman al Estado como un actor moral de referencia.

Todos tenemos un conocimiento teórico y práctico acerca de los valores. De hecho hemos trabajado con ellos bajo nociones claras, sin embargo, cuando nos enfrentamos a la vivencia, pierde peso su conocimiento debido a que su aplicación cotidiana no coincide con lo que pensamos, por ello es prioritario hacer que cada valor sea interiorizado.

El rescatar y aplicar los valores dentro de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá, es uno de los objetivos de la actual Administración, ya que la realidad que vivimos exige resaltar en el ser

Handwritten initials: "CNS" and "BV" with a signature.



RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

humano todo lo favorable y esencial que posee con miras a la realización tanto personal como social, por ello los valores deben ser reflejados en las actitudes y comportamientos diarios.

4. CONCEPTOS.

¿Qué es ética?: Identificamos la palabra ética con el comportamiento, conducta y el actuar del hombre en cuanto hombre. La ética es la instancia desde la cual formulamos principios y criterios de cómo debemos comportarnos y hacia donde debemos dirigir nuestra acción, por ende, desde ella valoramos y juzgamos el comportamiento del hombre. En conclusión, la ética estudia el comportamiento de los seres humanos, orientándonos para enfrentar y actuar ante la vida y ante los otros con responsabilidad.

Qué es ética Pública: Son las pautas que orientan la gestión de aquellas personas que desempeñan una función pública. Se refiere a las disposiciones internas de quienes dispensan servicios públicos, para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la constitución y la ley, acerca de cómo debe ejercerse dicha función en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

¿Qué es conducta moral? : son códigos concretos de comportamiento en una sociedad determinada. Es la forma de actuar que se enmarca dentro de los principios y valores que las personas reconocen como adecuados para la convivencia armónica.

¿Qué es un principio?: Los principios representan la ley fundamental de un sistema, es decir, la base a partir de la cual se pueden desarrollar teorías en todos los campos. Son principios éticos y morales entre otros, el mutuo respeto, la cooperación colectiva, dignificar la persona, acatar los valores que regulan las relaciones humanas, convivir en comunidad, cumplir voluntariamente aquellas que guían, protegen, y encauzan la actitud del hombre frente a sus deberes, obligaciones y derechos.

¿Qué es un valor?: es aquello apetecible, amable, digno de aprobación, de administración o útil para un fin determinado. Conducta deseada como deseable. Es decir cualidades de todos los seres humanos para acondicionar el mundo a nuestra vida y poder subsistir en cualquier lugar.

¿Qué son Valores éticos? : Formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

¿Qué es Código de Ética y Buen Gobierno?: Son las disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública.

5. LOS VALORES

Handwritten initials and signatures



ALCALDIA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

**RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

5.1 PROBIDAD.

Es la honestidad y la rectitud; una persona honrada, es aquella que tiene probidad. Puede decirse que la probidad está vinculada a la honradez y la integridad en el accionar. Quien actúa con probidad no comete ningún abuso, no miente ni incurre en un delito. Lo contrario a la probidad es la corrupción, que implica un desvío de las normas morales y de las leyes. La probidad, en definitiva, es una virtud. En una sociedad utópica, todos las personas serían probas (es decir, actuarían con probidad). De este modo no habría lugar para la corrupción, el abuso de poder, ni los sobornos. Todos los funcionarios públicos, de hecho, deben comportarse con probidad.

5.2 TOLERANCIA

La tolerancia se define como el respeto y la aceptación que se tiene hacia opiniones, creencias, sentimientos o ideas de otros, incluso cuando difieren o son antagónicas a las propias.

Sin embargo debe ser aclarado que este es un concepto mucho más amplio, significa aceptarse y respetarse a uno mismo y luego a los demás, sin importar su status social, la religión a la que adhiera o a la etnia a la que pertenece, somos tolerantes cuando escuchamos a los que opinan y sienten de manera diferente respetando su derecho a la libre opinión

5.3 COMPROMISO.

Es el valor que permite que una persona de todo de sí misma para lograr sus objetivos. Identificar las metas de la organización, con actitud entusiasta y motivadora, de modo que se reconozca a cada persona como parte importante del sistema.

Somos comprometidos cuando reconocemos y asumimos como propios los lineamientos estratégicos del MEN y orientamos todas nuestras actuaciones hacia el mejoramiento continuo de los procesos con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, aplicando nuestro mejor esfuerzo y procediendo de manera voluntaria, leal y crítica.

5.4. EL RESPETO.

Es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. Una de las premisas más importantes sobre el respeto es que para ser respetado es necesario saber o aprender a respetar, a comprender al otro, a valorar sus intereses y necesidades. En este sentido, el respeto debe ser mutuo, y nacer de un sentimiento de reciprocidad.

Somos respetuosos cuando reconocemos, aceptamos y valoramos los Derechos Humanos y constitucionales de nuestros compañeros y de los ciudadanos, y les brindamos un trato digno, independientemente de sus diferencias de opinión y jerarquía.

5.5 SOLIDARIDAD.

Se entiende como la ayuda, el apoyo, la fraternidad y la empatía hacia quien sufre un problema o se encuentra en una situación desafortunada, o hacia quien promueve una causa valiosa. Es solidario quien hace suyas las situaciones, las necesidades y las acciones de los demás.

Somos solidarios cuando estamos al lado del otro en el momento oportuno, en las buenas y en las malas. La solidaridad nos enfrenta a un trabajo conjunto, enmarcado por la consecución de objetivos comunes por medio del diálogo, la reflexión, la convivencia pacífica y digna, virtudes que van agregando valor a la vida en plena comunión. Si pensamos en nuestra organización, la solidaridad es la relación que existe entre las diferentes personas para alcanzar un objetivo común, es la cooperación.



ALCALDÍA DE FUSAGASUGA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

5.6 HONESTIDAD.

La honestidad exige el cumplimiento de los deberes y obligaciones, permitiéndonos un crecimiento personal y colectivo reflejado en la dignidad, el honor, en el pensar, en el obrar y en la pulcritud. En la Administración Municipal Central de Fusagasugá, el Servidor Público debe declarar todo interés privado que tenga o pueda tener con respecto a sus deberes y hacer lo necesario para evitar un conflicto personal que deteriore el interés público. Ya no basta simplemente con un buen servicio, se debe trabajar en equipo para garantizar a nuestros usuarios la verdadera satisfacción a sus necesidades.

Somos honestos cuando somos coherentes entre lo que decimos y el ejemplo que damos. Rendimos los informes basados en datos y hechos veraces. Cuidamos y optimizamos los bienes y recursos públicos, empleándolos únicamente para beneficio del interés general. Reconocemos los derechos de los autores en cuanto a recibir crédito por la creación de obras literarias, artísticas, científicas o didácticas, estén publicadas o inéditas y cuando rechazamos y denunciemos cualquier acto que atente contra el correcto cumplimiento de las normas. (Entre otras).

5.7 RESILIENCIA

La resiliencia es la capacidad de afrontar la adversidad saliendo fortalecido y alcanzando un estado de excelencia profesional y personal. Desde la Neurociencia se considera que las personas más resilientes tienen mayor equilibrio emocional frente a las situaciones de estrés, soportando mejor la presión. Esto les permite una sensación de control frente a los acontecimientos y mayor capacidad para afrontar retos.

5.8 RESPONSABILIDAD.

La responsabilidad es una virtud que puede observarse en uno mismo o en el prójimo. Se dice que una persona es responsable cuando, consciente de sus actos, sabe que éstos son la causa directa o indirecta de un hecho, por el cual es plausible de ser imputable, y hasta deberá responder por esos actos, llegado el caso.

Somos responsables cuando cumplimos a cabalidad nuestras tareas y obligaciones y asumimos las consecuencias de nuestros actos u omisiones y tomamos las medidas correctivas en búsqueda de la mejora continua.

Debemos reconocer que este valor se clasifica en:

- Responsabilidad laboral: Implica lo concerniente al desempeño de mis funciones y la lucha continúa por mejorar la calidad en la prestación del Servicio en la Organización.
- Responsabilidad Social: Es reconocer que la Alcaldía Municipal de Fusagasugá debe tener una influencia positiva en el sistema social y que tal Influencia se debe considerar y equilibrar de un modo apropiado en todas las acciones, puesto que todos formamos parte de ella y compartimos nuestra vida en un mismo lugar.

Si vamos más allá, podemos preguntar ¿Qué tan responsable y leal soy al brindar y recibir una amistad?, ¿Hasta qué punto soy capaz de realizar un verdadero trabajo en equipo, escuchando a los demás y respetando sus ideas?, ¿Qué tanto ayudo al que necesita de mí, sin esperar absolutamente nada a cambio?, ¿Conozco la misión de la Alcaldía y la de mi oficina?, ¿Promuevo un ambiente abierto, amable, cálido, con un buen manejo de información y accesible comunicación?.

CNV
ES



ALCALDIA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

Recordemos que sólo la persona libre es responsable y cuando realmente se es responsable alcanzamos el grado supremo de dignidad, puesto que producimos al máximo los talentos que hemos recibido; tengamos en cuenta que este valor va de la mano con la madurez, conduciéndonos de tal manera a ser capaces de responder por todo, con el criterio de afrontar lo que hacemos bien pero también lo que hacemos mal a fin de corregirlo y enmendar esos errores.

5.8.1 La responsabilidad de los Servidores Públicos.

Si pensamos ahora en nuestra responsabilidad como Servidores Públicos, debemos responder políticamente ante la ciudadanía por nuestras decisiones, acciones y omisiones y debemos someternos al escrutinio, de tal manera que superemos el individualismo para actuar de manera colectiva en pro del interés general.

Sobre las actividades del Estado y las personas que la integran actúan distintos controles, es decir, sobre la función pública recaen diversas responsabilidades.

Recordemos que es principio general del funcionamiento del Estado democrático, que todos y cada uno de sus órganos estén sometidos a los controles previstos por la Organización Institucional dentro de los marcos legales respectivos. Esos controles son: de legalidad, de control político, de control fiscal, de control del ministerio público y autocontrol administrativo. Del ejercicio de esos controles se derivan determinadas responsabilidades, de tal suerte que cada tipo genera un resultado específico, como causa de la puesta en movimiento de los instrumentos propios de cada clase de responsabilidad.

5.8.2 Tratamiento de la Responsabilidad en la Constitución Política de 1991.

En el artículo 6° de la Constitución Política se desarrolló el principio general de responsabilidad en el Estado. Según esta disposición, son responsables ante las autoridades todos los servidores públicos, es decir, los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios (Art. 123), por infringir la Constitución y la Ley, así como por omitir o extralimitar el ejercicio de las funciones. Esta responsabilidad alcanza no sólo la situación personal de un servidor público, sino que puede extenderse aún hasta el ámbito patrimonial, pues en el artículo 90 de la Carta Superior, se estatuyo que el Estado es responsable por los daños antijurídicos causados debido a la acción u omisión de las autoridades y consagra además que en caso de ser condenado patrimonialmente, como consecuencia de una conducta dolosa o gravemente culposa de un agente suyo, debe repetir contra éste.

5.8.3 La Responsabilidad Civil como fundamento.

La responsabilidad concebida desde el ángulo del Derecho privado, es la obligación de reparar el daño causado. Nuestro Código Civil establece este principio general, sobre el cual se edifica la vida en comunidad. La Responsabilidad Civil es también denominada Patrimonial, y supone la reparación económica por el daño causado.

A diferencia de la Responsabilidad Penal, la reparación concedida a la víctima del daño en materia civil no se reconoce en función de la gravedad de la falta o del nivel de culpa, sino del perjuicio causado.

5.8.4 La Responsabilidad Penal.

Este es un tipo de Responsabilidad de linaje también especial. La deduce el órgano jurisdiccional del Estado, en concreto los Jueces Penales de la República y se traduce en las

Handwritten initials and marks, including "C/6" and a signature.



ALCALDÍA DE FUSAGASUGA
DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

**RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

sanciones penales que se aplican a los Servidores Públicos por comisión de delitos, especialmente delitos contra la Administración Pública.

5.8.5. La Responsabilidad en materia administrativa.

El artículo 209 de la Constitución Política dice: "la junción administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, económica, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de Junciones. (...) La administración pública en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley".

El artículo 267, por su parte, eliminó el control previo, haciendo énfasis en que el control sería posterior y selectivo. En el artículo 269 se determinó que: "En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de Control Interno, de conformidad con lo que disponga la ley" Con relación a esa atribución, el artículo 268 de la Constitución facultó al Contralor General de la República a conceptuar sobre el Control fiscal Interno de las Entidades y organismos del Estado.

Posteriormente el legislador, mediante la ley 42 de 1993, precisó que la evaluación del Control Interno a cargo de la Contraloría consiste en el análisis de los sistemas de control de las entidades, todo con el fin de determinar la calidad, el nivel de confianza que se les puede otorgar y el grado de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos, atribuyéndole al Contralor General de la República la función de reglamentar los métodos y procedimientos para llevar a cabo esta evaluación.

En desarrollo del mandato constitucional, el Congreso de la República, mediante la Ley 87 de 1993, definió las normas básicas para el ejercicio del control Interno en las Entidades y Organismos del Estado.

El Control Interno es fundamentalmente una Responsabilidad Gerencial, desarrollada autónomamente, y para que rinda verdaderos frutos debe ajustarse a las necesidades y requerimientos de cada institución. Además, los sistemas de Control Interno difieren notoriamente entre entidades por lo que dos instituciones no puedan tener sistemas de Control Interno idénticos.

Por su parte, El Código Contencioso Administrativo dispone que, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a la Nación y a las Entidades Territoriales o Descentralizadas, o a las privadas que cumplan funciones públicas, los funcionarios serán responsables de los daños que se causen por culpa grave o dolo en el ejercicio de sus funciones, y añade, que los perjudicados podrán demandar, ante la jurisdicción en lo contencioso administrativo según las reglas generales, a la entidad, al funcionario o a ambos. Si prospera la demanda contra la entidad o contra ambos y se considera que el funcionario debe responder, en todo o en parte, la sentencia dispondrá que satisfaga los perjuicios la entidad. En este caso la entidad repetirá contra el funcionario por lo que le correspondiera.

5.8.6 La Responsabilidad Política.

Según la legislación vigente corresponde al Concejo Municipal ejercer la función de control a la Administración Municipal, con tal fin podrá citar a los Secretarios (Jefes de dependencia) y representantes legales de entidades descentralizadas del orden municipal. Las citaciones deberán hacerse con anticipación y formularse en cuestionario escrito. El debate no podrá extenderse a asuntos ajenos al cuestionario y deberá encabezar el orden del día de la sesión.

CYB
87



ALCALDÍA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

**RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

También podrá el Concejo Municipal solicitar informaciones escritas a otras autoridades municipales. En todo caso, las citaciones e informaciones deberán referirse a asuntos propios del cargo del respectivo funcionario.

5.8.7 La Responsabilidad Disciplinaria.

La ley 734 de 2002 (Código Único Disciplinario), es una herramienta del Estado para lograr la moralidad en la gestión pública y un instrumento para que los órganos de control del poder público puedan buscar el imperio de la ley y la vigilancia de los actos de quienes tienen a su cargo la dirección del Estado.

- **¿Qué es falta disciplinaria?**

Constituye falta disciplinaria, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en el Código Único Disciplinario o demás normas complementarias que conlleve al incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, incursión en prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad.

- **¿A quién le corresponde adelantar los procesos disciplinarios?**

Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las Oficinas de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces, conocer los procesos contra los servidores públicos de sus dependencias. La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.

- **¿Quiénes son sujetos de la acción disciplinaria?**

Son sujetos disciplinables los Servidores Públicos, aunque se hayan retirado del cargo, que cometan una falta disciplinaria o determinen a otro a cometerla, aun cuando los efectos de la conducta se produzcan después de la dejación del cargo o función.

Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del cargo o función, o con ocasión de ellos, o por extralimitación de sus funciones.

Graduación de las faltas:

1. Gravísimas.
2. Graves y
3. Leves

Las faltas gravísimas están taxativamente señaladas en el Código Único Disciplinario y se determinará si la falta es grave o leve de conformidad con los siguientes criterios:

- a. El grado de culpabilidad
- b. La naturaleza esencial del servicio.
- c. El grado de perturbación del servicio.



ALCALDIA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

- d. La jerarquía y mando que el servidor público tenga en la respectiva institución.
- e. La trascendencia social de la falta o el perjuicio causado.
- f. Las modalidades y circunstancias en que se cometió la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el ciudadano empleado en su preparación, el nivel de aprovechamiento de la confianza depositada en el investigado o de la que se derive de la naturaleza del cargo o función, el grado de participación en la comisión de la falta, si fue inducido por un superior a cometerla, o si la cometió en estado de ofuscación originada en circunstancias o condiciones de difícil prevención y gravedad extrema debidamente comprobados.
- g. Los motivos determinantes del comportamiento.
- h. Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos.
- i. La realización típica de una falta objetivamente gravísima cometida con culpa grave, será considerada falta grave.

6. COMPROMISOS ADQUIRIDOS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ.

Nosotros, Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá, trabajamos para obtener la excelencia en la prestación del servicio a la comunidad, mediante el cumplimiento de los lineamientos gubernamentales y, conscientes de las necesidades existentes para forjar un futuro lleno de cambios positivos en tomo a la vivencia de principios y valores, nos comprometemos a:

- 6.1 Conocer y asumir la Misión, Visión, objetivos, metas, normas y métodos de trabajo de la Entidad y la oficina a la cual pertenezco, para alcanzar la eficiencia, oportunidad y calidad en la gestión pública, que permita mediante la generación de estrategias, el manejo transparente del presupuesto y el diseño y ejecución de planes de mejoramiento, cumpliendo así en su totalidad con lo estipulado en el Programa de Gobierno y el Plan de Desarrollo Municipal.
- 6.2 Vivenciar los principios de respeto, participación ciudadana, ayuda a los sectores más necesitados y vulnerables, defensa de la pluralidad ecológica y religiosa, prevalencia del interés general sobre el particular, a fin de propiciar un entorno sostenible, humanista, humanizante, educador, pacífico, sano, potencializador del desarrollo individual y colectivo y generador de cultura, bienestar y progreso.
- 6.3 Contribuir mediante el eficiente desempeño de mis labores al cumplimiento del Plan de Desarrollo del Municipio de Fusagasugá trabajando bajo los principios allí estipulados, actitud que evitará el retraso de actividades individuales y colectivas, la rivalidad y el afán de protagonismo.
- 6.4 Amar y respetar nuestro trabajo y la institución a la cual pertenecemos, ofreciendo de manera desinteresada un excelente servicio, sin utilizar el nombre o el cargo asignado en beneficio propio, sin esperar ningún tipo de compensación directa o indirecta como dádivas, regalos, agasajos, favores o cualquier otra clase de bienes.
- 6.5 Denunciar las irregularidades y/o situaciones que contradigan los deberes y las normas que rigen el servicio público.

[Handwritten signatures and initials]



ALCALDIA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

- 6.6 Engrandecer día a día el nombre e imagen de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá, demostrando que nuestro sentir y actuar están guiados por un verdadero sentido de compromiso, tolerancia, pertenencia, trabajo en equipo, respeto, lealtad, buena fe, agradecimiento, lo cual se reflejará en la eficiente y oportuna solución a inquietudes, necesidades y problemas presentados por la comunidad.
- 6.7 No abusar del cargo ni extralimitar las funciones asignadas y realizar correctamente cada una de las actividades presentes en los procesos en los cuales intervenimos, haciendo uso de la recursividad y creatividad.
- 6.8 Dedicarnos por entero a la consolidación de una Administración Pública efectiva y democrática.
- 6.9 Identificar, manejar, disminuir y/o eliminar los riesgos existentes en el desarrollo de los procesos administrativos, generando mecanismos reales y efectivos como la implementación de monitoreo, políticas y planes de mejoramiento que conlleven al cumplimiento a lo consagrado en la Misión y Visión Institucional.
- 6.10 Portar en un lugar visible dentro de la jornada de trabajo el carné asignado por razón del cargo y no utilizarlo para facilitar cualquier actividad contraria al servicio.
- 6.11 Actuar con amabilidad, respeto y comprensión frente a los niños, los ancianos, las mujeres embarazadas y las personas con algún tipo de discapacidad, respondiendo a sus inquietudes eficientemente por medio/de un trato digno y caluroso.
- 6.12 Promover la lealtad de tal manera que nos sintamos incapaces de traicionar a alguien o algo dentro o fuera de la institución, interponiendo siempre la verdad con el fin de formarnos diariamente bajo la cultura de los valores.
- 6.13 Orientar los esfuerzos hacia la consecución del bienestar institucional y de la comunidad, contando con la elaboración de estrategias viables y reales enmarcadas en un sentido responsable y ético.
- 6.14 Entregar en el momento exacto y en el lugar indicado los informes, documentos o cualquier otro tipo de información generada por la institución evitando contratiempos o entregas extemporáneas que traigan cualquier consecuencia al municipio, viéndose así afectada la comunidad.
- 6.15 Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario del trabajo al desempeño de las funciones que me han sido asignadas, sin destinarlo a gestiones de carácter personal.
- 6.16 Dejar a un lado favoritismos o intereses personales y eliminar conductas que atenten contra la integridad de nuestros compañeros, fomentando un comportamiento transparente dentro y fuera de la organización.
- 6.17 Responder por cada uno de nuestros actos teniendo la capacidad de reflexionar sobre lo que hacemos o decimos para afrontar y/o asumir dignamente las consecuencias de ellos y corregir los errores presentados.
- 6.18 Asumir una actitud pedagógica hacia el ciudadano, brindando información objetiva, correcta y oportuna a fin de evitar omisiones, negaciones y retrasos en los trámites y dar una solución efectiva a las solicitudes, inquietudes y preguntas de los usuarios evitando el engaño, la desinformación y una errada toma de decisiones.
- 6.19 Desarrollar las aptitudes exigidas por el cargo y las actitudes de innovación y respeto por las personas, con miras al mejoramiento de la calidad del servicio público.

9/6
610



ALCALDÍA DE FUSAGASUGA
DIRECCION DE GESTION HUMANA

**RESOLUCIÓN N° 642 DE 2015
(Septiembre 30)**

"POR MEDIO DE LA CUAL SE AJUSTA EL CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE FUSAGASUGÁ".

6.20 No acudir en estado de embriaguez o bajo el efecto de drogas o sustancias psicotrópicas en horas laborales a las oficinas y/o ingresar dichas sustancias a las instalaciones de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá.

6.21 Respetar la propiedad intelectual y privada, la expresión o ideas de cada persona, poniendo especial cuidado en el deseo de superación personal, la preparación, confianza y cooperación brindada por los funcionarios.

6.22 Responder por la pérdida de bienes, expedientes o documentos asignados para el desempeño de las funciones y utilizarlos de manera adecuada para beneficio de la institución.

6.23 Crear y mantener un sistema de información apoyado en las tecnologías automatizadas que responda a los principios de confiabilidad, oportunidad, integridad, precisión, racionalidad, acelerando la toma correcta de decisiones en cualquier rango o jerarquía.

6.24 Buscar continuamente el bienestar de la comunidad trabajando bajo la perspectiva de a dignidad, teniendo en cuenta que el resultado de nuestras actuaciones repercute directa o indirectamente en ella.

ARTÍCULO 2º: El presente acto se entiende incorporado al manual de funciones de cada cargo de la planta de personal y al manual de inducción de la Alcaldía Municipal de Fusagasugá

ARTÍCULO 3º: Se encarga a la Oficina de Control Interno Municipal de difundir y vigilar el cumplimiento del Código de Ética.

ARTÍCULO 4º: Contra el presente no procede recurso alguno y rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPALSE

Dado en el Municipio de Fusagasugá, a los 30 días del mes de septiembre de 2015.

Carlos Andres Daza Beltran
CARLOS ANDRES DAZA BELTRAN
Alcalde

Judy Carolina Niño Giraldo
JUDY CAROLINA NIÑO GIRALDO
Secretaria General

Original: Destinatario

1ª copia: Archivo Secretaria General

2ª copia: Dirección Gestión Humano

Archivo sistematizado Word/Mis documentos/Resoluciones

Proyecto/Ajustó/Gloria A. Castro/Directora Gestión Humana

Reviso: Carolina Niño/Secretaria General

CA



ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ
Secretaría
GENERAL

CONSTANCIA DE PUBLICACION

Para efectos de publicación del Decreto No. 642 de 2015, se fija en cartelera oficial de la Alcaldía de Fusagasugá, hoy cinco (05) de octubre del año 2015.

YUDY CAROLINA NIÑO G.
YUDY CAROLINA NIÑO GIRALDO
Secretaria General

GESTION DOCUMENTAL

Original destinatario

1 copia: Secretaria General

Archivo Sistematizado 2015

Elaboró: Lilia Ortigón U./Auxiliar Administrativo *ff*