



JACALA

DE LEDEZMA HGO.

Presidencia Municipal 2020-2024

¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡¡



CODIGO DE CONDUCTA

DEL MUNICIPIO DE
JACALA DE LEDEZMA,
HGO.

PERIODO 2020-2024



Avenida Juárez s/n Colonia el Centro
CP 42200 Jacala de Ledezma, Hidalgo



presidenciajacala2020.2024@gmail.com



441-293-30-77



Introducción.

El reto de construir un buen gobierno, como se reconoce y que se asume en el Plan Municipal de Desarrollo 2020-2024, implica también contar con servidores públicos con una sólida cultura ética y de servicio a la sociedad, absolutamente convencidos de la dignidad e importancia de su tarea. El desarrollo laboral de quienes integramos este Ayuntamiento, debe darse en un ambiente ético, participativo, de compromiso y colaboración, proporcionando la atención a nuestra población con alta calidad, profesionalismo, actitud de servicio y en congruencia con valores impulsores de una conducta ética.

Por primera vez el Municipio de Jacala de Ledezma, Hidalgo se plantea objetivos más allá de la presente administración, metas a largo plazo en beneficio de nuestros niños, niñas y adultos mayores. Definimos sectores estratégicos de acuerdo a los problemas comunes escuchados dentro del Municipio como base de las políticas con metas y principios éticos, factores ineludibles en el quehacer del servidor público.

El Municipio de Jacala de Ledezma, Estado de Hidalgo considera la necesidad de crear un código donde estén plasmadas las directrices a las que deba quedar sujeta la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.

Marco normativo.

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16 y 17. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos Artículos 25, 26 y 115. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Hidalgo Artículos 47, 87, 115, 141, fracción VI, 144, fracción II. Ley de Planeación y Prospectiva del Estado de Hidalgo Artículos 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49. Plan Nacional de Desarrollo 2018 -2024, 1. Política y Gobierno. 2 Política Social. 3. Economía. Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo Artículos 27, 28, 60 inciso g y h, y 140. Ley Orgánica Municipal para el Estado de Hidalgo, Título Sexto, Capítulo Tercero, Artículo 106, fracción IV y IV Bis y principios rectores del Plan Municipal de Desarrollo: Tolerancia, Empoderamiento, Calidad, Responsabilidad, Armonía, Lealtad; Unidad, Empatía, Honestidad.

CODIGO DE CONDUCTA DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA PRESIDENCIA MUNICIPAL DE JACALA DE LEDEZMA, HIDALGO.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Este Código normará la conducta de los servidores públicos a través de los principios éticos que regirán su desempeño y tendrá por objeto:

Marcela Morales C



a). - Dar a conocer a los servidores públicos del Municipio de Jacala de Ledezma, Hidalgo sus obligaciones de carácter ético, garantizando a la sociedad el correcto, honorable y adecuado desempeño de la función pública con la finalidad de fortalecer las instituciones que conforman la Administración Pública Municipal.

b).- Los principios, valores y demás disposiciones previstas en el presente Código, son de observancia general para todos los servidores públicos del Municipio de Jacala de Ledezma, Hidalgo, cualquiera que sea su nivel jerárquico o especialidad, centro de adscripción incluyendo los organismos descentralizados, modalidad de prestación de servicio, sin perjuicio de los establecidos en otras normas o disposiciones que regulen el desempeño de sus funciones.

c).- Que toda persona que ingrese o se encuentre adscrita como Servidor Público Municipal, deberá conocer el presente Código.

Artículo 2.- Para efecto de este Código las expresiones "funcionarios públicos", "empleado público" y "servidor público", tendrán el mismo significado, sin distinción de aquellos cargos asignados por elección popular.

Artículo 3.- Todo servidor público que conozca de algún hecho contrario a la normatividad dispuesta en el presente Código, tiene el deber de informarlo a sus superiores, comité de ética y conflicto de interés del Municipio de Jacala de Ledezma, Hidalgo a través de cualquiera de sus integrantes.

Artículo 4.- En caso de que el superior jerárquico sea participe de un hecho contrario al presente código, el servidor público deberá darlo a conocer al comité de ética y prevención de conflictos de interés del ayuntamiento de Jacala de Ledezma, Hidalgo a través de cualquiera de sus miembros.

CAPITULO II.

PRINCIPIOS ETICOS DEL SERVIDOR PÚBLICO.

Artículo 5.- Para este código, se definen los principios rectores de la conducta de los servidores públicos objeto del presente:

- a) **TOLERANCIA:** admitir y soportar las diferencias. Sin embargo, el sentido más común e importante de este término es el de la tolerancia social, que es la capacidad de una sociedad o un gobierno para respetar las ideas, preferencias y comportamientos de los demás, especialmente de quienes tienen un trasfondo cultural, étnico o político diferente. Hoy en día, la tolerancia se comprende como la capacidad para vivir armónicamente entre personas que provienen de contextos culturales o étnicos distintos, o que profesan religiones e ideologías políticas diferentes. Podemos hablar de varios tipos de tolerancia, de acuerdo al ámbito específico al que aplique cada uno.

Tolerancia religiosa. Aquella que se refiere a la permisividad del Estado respecto a la práctica de religiones diferentes a la oficial, o bien a la aceptación de una sociedad de los valores propios de una tradición mística o religiosa minoritaria. **Tolerancia civil.** Se refiere en este caso a la aceptación de prácticas y conductas consideradas contrarias a la ética o la moral de la comunidad mayoritaria, o sea, de la que detenta y administra el control social. Fundamentalmente, se trata de una conducta que es vista con malos ojos, pero que se

Marcela Morales C



acepta porque no existe una alternativa viable.

Tolerancia política. La tolerancia política tiene que ver con la convivencia de distintas fuerzas ideológicas en el seno del Ayuntamiento y Órganos Ejecutivos, Administrativos u Operativos algunas ejerciendo el gobierno y otras la oposición, sin que ello conduzca a enfrentamientos violentos, a la persecución o la ilegalización, especialmente, de mano de quienes detentan el poder político.

- b) **EMPODERAMIENTO:** proceso por medio del cual se dota a un individuo, comunidad o grupo social de un conjunto de herramientas para aumentar su fortaleza, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial, todo esto con el objetivo de que pueda mejorar su situación social, política, económica, psicológica o espiritual.

La finalidad última del empoderamiento social es que dicho colectivo sea capaz por sí mismo, trabajando y organizándose, de mejorar sus condiciones de vida. Se llama *empoderamiento de la mujer* al proceso por medio del cual estas adquieren todo tipo de herramientas y capacidades que les permiten asumir una participación más destacada y activa en la sociedad, tanto a nivel personal, como a nivel político y económico.

El empoderamiento femenino consiste en infundir en las mujeres mayor autoconfianza, seguridad y poder para tomar decisiones, para resolver problemas y para organizarse y cambiar situaciones que las afecten directa o indirectamente.

- c) **CALIDAD:** La calidad está relacionada con las percepciones de cada individuo para comparar una cosa con cualquier otra de su misma especie, y diversos factores como la cultura, el producto o servicio, las necesidades y las expectativas influyen directamente. La calidad puede referirse a la **calidad de vida** de las personas de un país que se define como la comparación de los recursos necesarios para acceder a determinados bienes y servicios básicos.

Una visión actual del concepto de calidad no es entregar al cliente lo que quiere, sino entregar lo que nunca se había imaginado que quería y que una vez que lo obtenga, se dé cuenta que era lo que siempre había querido.

- d) **RESPONSABILIDAD:** El valor de la responsabilidad reside en que, gracias a ella, nos cuidamos unos a otros y alcanzamos el desarrollo familiar, comunitario y social. Cuando alguien no es responsable, no solo afecta su propio crecimiento, sino que perjudica a los demás. En la sociedad, se espera que las personas actúen de forma responsable, ejerciendo sus derechos y cumpliendo sus obligaciones como ciudadanos.

Responsabilidad social es la carga, compromiso u obligación que los miembros de una sociedad tienen entre sí y con la propia sociedad. La responsabilidad social puede ser positiva, en el sentido de obligarse a ejecutar determinadas acciones, o negativa, en referencia a abstenerse de acometer determinadas acciones.

Se habla de tres tipos de responsabilidad social: Responsabilidad social empresarial o corporativa, Responsabilidad social gubernamental o pública, Responsabilidad social individual.

- e) **ARMONIA:** La expresión 'tener armonía con' o 'vivir en perfecta armonía' puede significar tener un acuerdo, una buena amistad o relación, una relación de paz, una buena comunicación y una buena correspondencia o compatibilidad de opinión y de acción con

Marcela Morales



- f) alguien o con un grupo. Con todo, el concepto de armonía depende de cada cultura y de cada época, es decir, lo que era armonía en el siglo II, puede no serlo en el siglo XX y lo que es armonía en China, puede no serlo en España.
- g) **LEALTAD:** Lealtad como valor es una virtud que se desenvuelve en nuestra conciencia, en el compromiso de defender y de ser fieles a lo que creemos y en quien creemos. La lealtad es una virtud que consiste en la obediencia de las normas de fidelidad, honor, gratitud y respeto por alguna cosa o por alguien bien sea hacia una persona, animal, gobierno, comunidad, entre otros.
- h) **UNIDAD.** puede significar el valor humano de mantenerse unido y solidario con otros grupos de personas.
- i) **EMPATIA:** valor positivo que permite a un individuo relacionarse con las demás personas con facilidad, y agrado, siendo importante el relacionamiento con los otros para mantener un equilibrio en su estado emocional de vida. Por otro lado, la empatía permite a una persona comprender, ayudar y motivar a otra que atraviesa por un mal momento, logrando una mayor colaboración y entendimiento entre los individuos que constituyen una sociedad.
- j) **HONESTIDAD:** conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar; es un **valor moral** fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuo.

Quién actúa con honestidad lo hace siempre apoyada en valores como la verdad y la justicia, y no antepone a estos sus propias necesidades o intereses. En este sentido, es una persona apegada a un código de conducta caracterizado por la rectitud, la probidad y la honradez.

Que actúa con honestidad lo hace siempre apoyada en valores como la verdad y la justicia, y no antepone a estos sus propias necesidades o intereses. En este sentido, es una persona apegada a un código de conducta caracterizado por la rectitud, la probidad y la honradez.

CAPITULO III.

Prácticas de los principios éticos de los servidores públicos.

Las practicas descritas en el presente capitulo son ejemplos de buenas prácticas en el fomento de los valores éticos que rigen el correcto actuar de los servidores públicos del municipio de Jacala de Ledezma, los cuales son de manera enunciativa, representativa e ilustrativa, sin embargo no son limitativas, restrictivas o exclusivas de cada valor por lo tanto cualquier otra conducta que favorezca la práctica, cumplimiento y difusión de los valores son y serán aceptados, fomentados y documentados en el presente código, enriqueciendo así el compendio de conductas a favor del buen desempeño del servicio público por parte de quienes integramos el ayuntamiento de Jacala de Ledezma.

Artículo 6.- Prácticas a favor de la tolerancia.



- I. Con las personas que tienen un ritmo de aprendizaje más lento.
- II. Con aquellos que profesan otras religiones.
- III. Hacia aquellos que tienen una diferente posición económica.
- IV. Con aquellos que tienen una ideología política distinta.
- V. Ante la recepción de un comentario negativo.
- VI. Hacia la diferencia en las preferencias sexuales.
- VII. Ante los problemas ajenos, por más de que parezcan insignificantes.
- VIII. Con las personas que tienen un origen étnico diferente.
- IX. Hacia las personas que no tuvieron la mejor formación educacional.
- X. Con un equipo de trabajo, aun siendo el jefe y el responsable.
- XI. Con las personas discapacitadas.
- XII. Un gobierno será tolerante si permite la libertad de prensa y opinión.
- XIII. Un Estado será tolerante si permite la libertad de culto.
- XIV. Un Estado será tolerante si permite el funcionamiento de sociedades civiles en defensa de intereses específicos (por ejemplo, ecológicos).
- XV. En oficinas públicas o en comercios para con los adultos mayores, cuyos tiempos suelen no coincidir con los de la gente joven y activa.
- XVI. Un Estado será tolerante si acepta el derecho de las personas del mismo sexo a contraer matrimonio civil.
- XVII. Madres y padres para con sus hijos adolescentes, que muchas veces adoptan posturas de enfrentamiento.
- XVIII. La administración de Justicia será tolerante si se toma el trabajo de escuchar a las partes antes de expedirse.

Artículo 7.- Prácticas a favor del Empoderamiento.

- I. *Conversaciones genuinas con los colaboradores:* Una conversación que les permita sentirse cómodos en su lugar de trabajo, en un ambiente de confianza tratando de ser más productivos.
- II. *A mayor autonomía, mayor es el compromiso:* El líder desde su posición puede crear procesos que permitan aumentar la autonomía entre los colaboradores; esto es sumamente importante, ya que los colaboradores se sentirán mucho más comprometidos y confiados.
- III. *Entrenar a los colaboradores para tomar decisiones:* Los colaboradores deben ser capaces de cuantificar los efectos de cada una de sus acciones dentro de la organización y entender qué niveles de la misma se verían afectados por sus decisiones para que puedan tomarlas de forma mucho más sabia.
- IV. *Confiar en los colaboradores:* Una vez que los colaboradores han sido capacitados adecuadamente, es necesario confiar en que ellos tomarán las mejores decisiones para el bienestar de la organización y los clientes.



Confiar en el equipo significa también confiar en uno mismo, en las prácticas de reclutamiento y selección y en los programas de inducción y capacitación.

- V. *Olvidar el control, elegir el Mentoring:* En un esquema de colaboradores empoderados, el líder se convierte en un importante orientador que ofrece apoyo e incluso mentorea a sus colaboradores y se centra en su comportamiento más que en sus resultados.

Artículo 8.- Prácticas a favor de la calidad.

- I. *Escuchar lo que la gente necesita y comprometernos con algo que no funciona.* Si actuamos sin saber lo que la gente necesita de verdad, todo el proceso se arruina. Aprendemos y cultivamos la escucha como sensibilidad y compromiso con el mundo.
- II. *Prometer a los demás (no hacemos promesas valiosas).* Si no hacemos promesas valiosas no tendremos identidad y la gente no nos seguirá. Aprendemos y cultivamos la realización de promesas con significado.
- III. *Pedir a los demás que hagan cosas por nosotros (no sabemos pedir de manera efectiva).* Si no pedimos de manera efectiva, los demás no podrán ayudarnos ni saber lo que necesitamos. Aprendemos y cultivamos la realización de pedidos.
- IV. *Hacer ofertas valiosas (no sabemos hacer ofertas donde todas las partes ganen).* Si no hacemos ofertas valiosas no tendremos significado para los demás. Aprendemos y cultivamos la capacidad de realizar ofertas.
- V. *Producir coordinación (no sabemos gestionar los procesos del trabajo ni la gestión de personas para producir valor).* Si no generamos coordinación los resultados del trabajo serán pobres. Aprendemos y cultivamos las prácticas de coordinación.
- VI. *Dar reporte, retroalimentación (no tenemos prácticas para retroalimentarnos).* Si no damos retroalimentación las personas perderán el enfoque y el sentido de la dirección. Aprendemos y cultivamos las prácticas para retroalimentar los procesos en el trabajo.
- VII. *Evaluar lo realizado (no tenemos prácticas de evaluación).* Si no evaluamos no podemos saber si vamos en la dirección correcta. Aprendemos y cultivamos las prácticas de evaluación del desempeño.
- VIII. *Entregar a tiempo (no tenemos prácticas para entregar en tiempo y forma).* Si no entregamos a tiempo generaremos insatisfacción y desconfianza. Aprendemos y cultivamos la práctica de entregar siempre a tiempo.
- IX. *Negociar y acordar las condiciones (no tenemos prácticas correctas para negociar y acordar estableciendo claramente las condiciones y estándares de los pedidos) antes de iniciar un trabajo, estableciendo claramente: cuanto, cuando, donde, como... Si no establecemos las condiciones de satisfacción de forma clara, generaremos conflictos de futuro y*

Marcela Morales



- X. devaluaremos la calidad de las relaciones. Aprendemos y cultivamos la práctica de negociar y establecer las condiciones del trabajo (pedido, oferta, promesa, contrato...).
- XI. *Realizar el trabajo de manera impecable* (no tenemos prácticas de impecabilidad en el trabajo). Si no realizamos el trabajo conforme a lo pactado, produciremos insatisfacción. Aprendemos y cultivamos la práctica de realizar el trabajo conforme a lo acordado.
- XII. *Renegociar* (no tenemos la práctica de solicitar una renegociación). Si ante un accidente o un imprevisto, no renegociamos la entrega, la insatisfacción será enorme. Aprendemos y cultivamos la práctica de renegociar un pedido cuando se produce un accidente justificable.
- XIII. *Eliminar las excusas* (tenemos malas prácticas de todos los colores para escaquear nuestras responsabilidades cuando no cumplimos). Si los incumplimientos se solapan en las excusas, la organización está en peligro de descomposición. Aprendemos y cultivamos la práctica de no dar nunca una excusa y rechazar las excusas que nos dan los demás.
- XIV. *Declarar la entrega del trabajo* (no tenemos prácticas para declarar de forma correcta que el trabajo está concluido). Si cuando hemos realizado el trabajo no se lo decimos a quien lo pidió (cliente), éste no se dará por enterado. Con demasiada frecuencia terminamos un Trabajo y sobrentendemos que la otra persona lo sabe, cuando no es así. Aprendemos y cultivamos la práctica de declarar que el trabajo está terminado.
- XV. *Comprobar que lo entregado está correcto con lo acordado* (no tenemos práctica de comprobar en tiempo si el trabajo recibido está conforme). Si no comprobamos lo realizado y damos por entendido que está correcto es posible que cuando encontremos un fallo más adelante, se genere un conflicto. Aprendemos y cultivamos la práctica de comprobar por parte de quien pidió que la entrega es correcta.
- XVI. *Declaración de satisfacción* (no tenemos prácticas para hacer la declaración de satisfacción). Hasta que no se produzca la declaración de satisfacción no se dará por concluido el trabajo, con demasiada frecuencia quien realiza el trabajo lo entrega sin preguntar al cliente (quien pide) si está satisfecho. Aprendemos y cultivamos la práctica de declarar que lo entregado es correcto.
- XVII. *Declaración de insatisfacción* (no tenemos prácticas para declarar la insatisfacción tiempo y forma). Si una vez entregado el trabajo, éste no se ajusta a lo pactado, quien pidió declara su insatisfacción, con lo cual se vuelve al punto de inicio, pero con una necesidad de restituir la identidad y confianza. Aprendemos y cultivamos la práctica de declarar que lo entregado es incorrecto.
- XVIII. *Práctica para la excelencia* (no tenemos prácticas para entregar en tiempo y forma). Entregar siempre a tiempo y en forma, un poco antes o justo en el tiempo fijado. Aprendemos y cultivamos la práctica de entregar a tiempo como norma general.

María de los Angeles



- XIX. Práctica para la excelencia (no tenemos prácticas para superar las expectativas). Entregar un poco más de lo que nuestro cliente espera. Aprendemos y cultivamos la práctica de calcular para sorprender a quien pidió entregándole un poco más.
- XX. Práctica para la excelencia (no tenemos prácticas para anticiparnos a las necesidades y deseos de nuestros clientes). Anticiparnos a las necesidades de nuestro cliente, prever lo que va a necesitar para ofrecérselo y convertirnos en su aliado. Aprendemos y cultivamos la práctica de anticiparnos a las necesidades del otro.
- XXI. Práctica para identificar la falsa obviedad (no tenemos prácticas para aportar claridad y no dejar nada por sobreentendido). Lo que es obvio para quien pide no lo es para quien realiza y viceversa (lo que es obvio para mí no tiene por qué serlo para ti) por eso los contextos de obviedad llevan a muchas interpretaciones y conflictos. Aprendemos y cultivamos la práctica de hacer y responder todas las preguntas de las partes hasta que haya claridad.

Artículo 9.- Prácticas a favor de la Responsabilidad.

- I. *Establecer metas mensurables:* implementar pequeños cambios.
- II. *Compromiso de las partes interesadas:* Las partes interesadas deben participar en el proceso de aprobaciones regulatorias, esto mejorará las relaciones de forma proactiva y resolverá obstáculos de RSE.
- III. *Mapeo de cuestiones de sustentabilidad:* Este enfoque utiliza mapas interactivos para ayudar a priorizar y reducir los problemas clave, ahorra tiempo y dinero a tu empresa en la etapa de investigación inicial.
- IV. *Sistemas de gestión de la sustentabilidad (SMS):* Desarrolla un marco para garantizar que las preocupaciones ambientales, sociales y económicas se consideren en conjunto a lo largo de los procesos en la toma de decisiones de tu organización.
- V. *Evaluación del ciclo de vida:* El diseño del producto es muy importante, Un enfoque de cuna a cuna muestra la creatividad e innovación de tu empresa y, en consecuencia, puede mejorar los resultados.
- VI. *Informes de sustentabilidad / RSE:* Una forma sencilla de hacerlo es publicar los informes de RSE en el sitio web, en un archivo PDF fácil de descargar u otro formato accesible. En esta área se puede solicitar retroalimentación de las partes interesadas.
- VII. *Identidad Corporativa (Branding de sustentabilidad):* El branding es el proceso de creación y desarrollo de una marca para darla a conocer a la ciudadanía, por medio de su identidad corporativa, sus mensajes y su propósito. Generando percepciones favorables a la población, suscita valor en sus productos y se posiciona en el mercado.

Artículo 10.- Prácticas a favor de la Armonía.

- I. *Respeto en la oficina:* Debemos crear un ambiente donde la tolerancia sea fundamental.



- II. *Comunicación en la oficina:* Comunicarse de forma asertiva, saber escuchar y hablar con tono amable de las diferencias que puedas tener.
- III. *Empatía en la oficina:* Todos podemos tener situaciones personales complicadas y debemos tener la suficiente empatía como para comprender la situación del otro sin juicios.
- IV. *Construir un espacio físico agradable:* Hay que procurar tener el despacho bien iluminado, ventilado, etc. Además, la organización de tu escritorio (lugar de trabajo), la limpieza y el confort deben cuidarse al detalle, ya que repercutirá en tu estado emocional y en la productividad.
- V. *Colaboración y espacios de descanso:* Disponer de espacios comunes y de relax favorecen la comunicación e interacciones informales entre los trabajadores, reforzando la idea del trabajo colaborativo. Los trabajadores deberían poder acceder a espacios exteriores de forma directa, sin necesidad de salir a la calle. Dichos espacios permiten desconectar de la jornada laboral y relajarse conversando con compañeros, pero ofrece además una oportunidad perfecta para organizar eventos orientados a fomentar la relación.

Artículo 11.- Prácticas a favor de la Lealtad.

- I. *Fomenta el potencial de los servidores públicos:* Cerciorarse de que se brinde el reconocimiento laboral adecuado y se fomente el crecimiento de los mejores talentos.
- II. *Evita la micro gestión:* La gestión, cuando se hace bien, puede ser una gran ayuda para desarrollar la lealtad de los empleados, pero cuando se hace mal, puede tener un efecto realmente perjudicial y dañar cualquier otro esfuerzo que estés haciendo.
- III. *Defiende a tus Compañeros:* Todos hemos tenido circunstancias y situaciones en las que se nos culpa de algo que fue un error honesto, o que tal vez no ocurrió en absoluto. Cuando esto le ocurra a uno de tus compañeros, debes defenderlo hasta que se sepa la verdad, en lugar de permitir que absorba la culpa. Demostrar que está dispuesto a «dar la cara» por ellos contribuirá más que nada a aumentar su lealtad a su empresa.
- IV. *Demuéstrales que forman parte del futuro:* Una forma sencilla de fomentar la fidelidad es mostrarles hasta qué punto forman parte de la empresa. Si ven que forman parte del futuro, lo más probable es que trabajen aún más duro para asegurarse de que la organización consiga sus objetivos. Deja que tu equipo vea como sus contribuciones afectan directamente al éxito de la administración, y haz que éste sea también suyo.
- V. *Escucha la voz de los miembros de tu equipo de trabajo:* Escuchar la voz de tus compañeros es una de las mejores formas de demostrar que tu organización se preocupa por sus necesidades y preocupaciones, lo que llevará a desarrollar en ellos un sentimiento recíproco y el crecimiento de su lealtad.

Artículo 12.- Prácticas a favor de la Unidad.

- I. Deben existir objetivos comunes y compartidos.
- II. Presencia de un liderazgo claro y firme en el trabajo en equipo.



- III. Establecer reglas del juego transparentes y respetadas.
- IV. Define tu plan de acción específico.
- V. Apoyo a tomar riesgos y derecho a equivocarse.
- VI. Promueve el sentido de pertenencia y participación total.

Artículo 13.- Prácticas a favor de la Empatía.

- I. *Piensa en las prioridades de los demás:* Pensando en lo que los demás quieren y esperan de sus proyectos nos daremos cuenta de que no estamos solos en el mundo y que otras personas también tienen sueños, esperanzas, necesidades y planteamientos propios que deben ser escuchados.
- II. *Evita los prejuicios:* En lugar de realizar juicios de valor previamente o dejarnos llevar por los prejuicios, es importante conocer antes a esa persona y valorarla únicamente por la realidad.
- III. *Considera las posibles causas contextuales del mal comportamiento:* Muchos patrones de comportamiento considerados "malos" o poco adecuado tienen entre sus principales desencadenantes situaciones que no están bajo el control de la persona que se comporta mal.
- IV. *Agradece siempre que tengas oportunidad:* Agradecer a otros siempre que tengamos oportunidad es uno de los primeros pasos para ser empático.
- V. *Practica un estilo de comunicación asertivo:* La asertividad consiste en expresar de manera clara lo que sentimos o pensamos sobre cualquier cosa o persona, respetando siempre las opiniones ajenas. Además de eso, se basa también en escuchar siempre a la otra persona, en no juzgarla, en establecer límites personales y en ser responsable emocionalmente.
- VI. *Valora el sufrimiento ajeno:* Lo que a nosotros nos puede parecer una tontería sin importancia, para otros puede suponer vivir un infierno.
- VII. *Descifra mensajes poco evidentes:* Tanto en la comunicación no verbal como en la entonación con la que se dicen las cosas podemos identificar cómo se encuentra la otra persona más allá de su mensaje literal.
- VIII. *Respetar el ritmo de los demás:* Esto significa que, si alguna persona necesita más tiempo para expresarse o es más lenta, debemos adaptarnos a su ritmo y sus dinámicas de comunicación.

Artículo 14.- Prácticas a favor de la Honestidad.

- I. *La honestidad atrae honestidad.* Es hacer lo que se puede y no lo que no se puede. Hacer lo que se dice y no decir y prometer para luego no cumplir.
- II. *Para desarrollar la honestidad es importante saber expresar sentimientos y emociones, vivencias y experiencias y que cada una te lleve a ser honesto.*
- III. *Lo primero que debes aprender es a ser honestos contigo mismos.* Debes ser franco con cuáles son tus limitaciones, virtudes y defectos nunca aparentes para ser aceptado, puede generarte problemas.

Mariana Morales C.



- IV. *Un comportamiento honesto genera buenos amigos y un reconocimiento moral positivo en los demás.*
- V. *Ser honesto es esforzarse por hacer algo útil en beneficio de los demás, sin esperar nada a cambio.*
- VI. *Ser honesto es respetar a los demás, es no apropiarse de lo ajeno, es ser sincero en la relación con el otro, es no mentir y siempre decir la verdad, por más dura que sea.*
- VII. *Conversa con tus padres y maestros ejemplos de honestidad a través, la observación y del juego.*
- VIII. *Una persona deshonesto puede sufrir de soledad, de ansiedad, de ser tachado de mentiroso, de no tener amigos ni la confianza de los demás.*

CAPITULO IV.-PROHIBICIONES ETICAS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

Artículo 15.- El servidor público deberá abstenerse de:

- I. Solicitar, aceptar o admitir dinero, dadas, beneficios, regalos, favores, promesas u otras ventajas, directa o indirectamente, para sí o para terceros;
- II. Retardar o dejar de hacer tareas relativas a sus funciones; y
- III. Hacer valer su influencia ante otro servidor público, a fin de que éste agilice, retarde o deje de hacer tareas relativas a sus funciones.

Jacala de Ledezma HGO

Artículo 16.- El servidor público tiene prohibido obtener cualquier tipo de beneficio si proviene de:

- I. Las actividades reguladas o fiscalizadas que realice en la dependencia o entidad en el que se desempeña;
- II. De la gestión o explotación concesiones, autorizaciones, privilegios o franquicias otorgadas por la dependencia o entidad en el que se desempeña;
- III. Procure una decisión o acción de la dependencia o entidad en el que se desempeña, y
- IV. Tenga intereses que pudieran verse significativamente afectados por la decisión, acción, retardo u omisión de la dependencia o entidad en el que se desempeña.

Artículo 17.- Las omisiones a las obligaciones contenidas en el capítulo cuarto, Art. 19 del Reglamento Interno del Honorable Ayuntamiento De Jacala de Ledezma, Hidalgo.

Artículo 18.- Las Prohibiciones contenidas en el capítulo cuarto, Art. 21 del Reglamento Interno del Honorable Ayuntamiento De Jacala de Ledezma, Hidalgo.

CAPÍTULO V

DE LAS EXCEPCIONES

Artículo 19.- Quedan exceptuados de las prohibiciones establecidas en el presente Código de Ética:

- I. Los reconocimientos protocolares recibidos de los Gobiernos Federal o Estatal, organismos internacionales o entidades sin fines de lucro, en las condiciones en las que la Ley o la costumbre oficial admitan esos beneficios;
- II. Los gastos de viaje y estadía recibidos de instituciones de enseñanza o entidades sin fines de lucro, para el dictado de conferencias, cursos o actividades académico



- III. culturales, o la participación en ellas, siempre que ello no resultara incompatible con las funciones del cargo o prohibido por normas especiales; y
- IV. Los arreglos o beneficios que por su valor exiguo y de menor cuantía, se realicen por razones de amistad o relaciones personales con motivo de acontecimientos en los que resulta usual efectuarlos y que no pudieran ser considerados como un medio tendiente a afectar la recta voluntad del servidor público.

CAPÍTULO VI

DE LAS SANCIONES

Artículo 20.- Los servidores públicos, que, como resultado del incumplimiento de alguna de las disposiciones contenidas en este Código, se ubiquen en algún supuesto, responsabilidad prevista por la normatividad vigente, serán sancionados conforme a las normas legales que regulen el caso concreto.

Artículo 21.- El órgano interno de control, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés o cualquiera de sus miembros, serán los encargados de vigilar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento a lo establecido en el presente Código.

TRANSITORIOS

Primero. - El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su Aprobación por la H. Asamblea Municipal.

Segundo. - Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Código.

Dado en Presidencia Municipal de Jacala de Ledezma, Hidalgo a los días ____ del mes de _____ del año 2023.

C. Ma. Magdalena Rubio Pérez

Presidenta Municipal Constitucional

C. Juan Gabriel Hurtado Vizuet

Síndico Propietario

Magdalena Morales



REGIDORES

Lic. Montserrat Martínez Morales

C. Manuel González Trejo

C. Victoria Hernández Trejo

Ing. Erick Alexis Martínez González

C. Ma. Guadalupe Lugo Rubio

C. Ober Hernández Lora

Ing. Omar Vite Cantera

C. Marcela Morales Cruz

Lic. Ariana Verde Gómez