

MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA

MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA DE TUNKÁS

“ UN MEJOR TUNKÁS PARA TODOS ”

Tabla de contenido

Introducción.....	1
Objetivos.....	2
Objetivos General Del Manual De Conducta Ética.....	2
Objetivo Específicos.....	2
Ámbito De Aplicación.....	3
Marco Legal.....	3
Misión.....	3
Visión.....	3
Principios Básico De La Gestión Administrativa.....	4
Valores Corporativos.....	4
Construyendo Nuestro Manual De Ética Y Valores.....	4
Formato Aplicado.....	5
Orientación Organizacional.....	6
Administración Del Talento Humano.....	7
Comunicación E Integración.....	8
Trabajo En Grupo.....	9
Capacidad Profesional.....	10
Medio Ambiente Físico.....	10
Definición De Recursos Y Talento Humano.....	11
Construyendo Nuestro Manual De Ética y Valores.....	12-21



MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA



Fecha aprobación: 29 de Febrero 2024.

H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN

El C. Lic. **Jorgé Ricardo Kuh Méndez** *presidente* del Ayuntamiento Constitucional de municipio de Tunkás Yucatán, a los habitantes del municipio hago saber:

Que, por el secretario del Ayuntamiento, el Honorable Ayuntamiento de Tunkás, Yucatán, ha tomado el siguiente:

ACUERDO:

Se crea **EL MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA DE TUNKÁS 2021-2024**, contiene un propósito de normalizar, funciones de una forma clara y precisa de las atribuciones que tienen los servidores públicos que integran la administración Municipal.

Con el fin de tener herramientas y estrategias que nos permita convertir los objetivos en planes y programas de este municipio y en acciones y resultados concretos, encaminados siempre a dar atención a las demandas de la población, sustentando a los programas municipales derivados del plan municipal de esta administración a partir de su publicación, de conformidad de los artículos, 86, 87, 90, 91 y 92 de la Ley general de hacienda del estado de Yucatán y sus Municipios.

Publíquese el reglamento de **EI MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA DE TUNKÁS 2021-2024** en la Gaceta o paginas oficiales del Municipio de Tunkás, Yucatán, dentro de los treinta días naturales siguientes a su aprobación.



MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA



A sí mismo remítase un ejemplar de este documento aprobado a la Dirección General de la Secretaría, a la Dirección de Comunicación Social, a la Dirección de Participación Ciudadana, al Honorable Congreso del Estado y a la ASEY. A efecto de que proceda a publicar y difundir entre la ciudadanía, así como a otras instancias de gobierno.

H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN.

Para la publicación Notifíquese al CABILDO, a efecto de que gestione la misma en los términos que fija la Ley; notifíquese también a la Tesorería Municipal y a la Dirección de Presupuesto y Egresos, para que cubran oportunamente el costo de dicha publicación.

Se faculta a los ciudadanos PRESIDENTE MUNICIPAL y al SECRETARIO de este Honorable Ayuntamiento, a efecto de suscribir la documentación inherente al caso.



MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA

Salón de sesiones del Ayuntamiento, Tunkás, Yucatán a 29 de febrero de 2024




El secretario del Ayuntamiento
Dr. Carlos Javier Guerrero Ventura

Dado en el Palacio Municipal, a los veintinueve días del mes de febrero
de dos mil veinticuatro


Presidente Municipal
Lic. Jorge Ricardo Kuh Mendez


Sindico Municipal
Ing. Delta Mayné Barroso Castillo


Regidora Municipal
C. María Juanita Ake Lara


Regidora Municipal
C. Tomasa Uc Ciau





MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN

INTRODUCCIÓN

Como parte de la gestión administrativa, del alcalde **C. Lic. Jorge Ricardo Kuh** Presidente Municipal del municipio de Tunkás, Yucatán, se interesó en la institucionalización de los principios y valores al interior del Ayuntamiento, por lo que decidió elaborar el presente **MANUAL DE CONDUCTA Y ÉTICA** con el fin de identificar una filosofía organizacional propia, de nuestro contexto laboral y administrativo, que permita reafirmar en los servidores públicos el desarrollo de sus actividades laborales dentro de los deberes, obligaciones y derechos de sus funciones lineadas en las normas, tendientes a cumplir la visión y misión del H. Ayuntamiento de Tunkás.

Para la identificación de dicha filosofía se apoyan en ciertos principios y valores los cuales son conceptos abstractos que rigen las acciones del ser humano, pues su cumplimiento no está sujeto a una norma objetiva, sino que su aplicación está condicionada a la conducta moral individual de las personas, pero que son aprobados y exigidos por la sociedad.

Entiéndase conducta moral como la forma de actuar que se enmarca dentro de principios y valores que las personas reconocen como justas. Unos mínimos que compartir para hacer posible la convivencia.

La adopción de principios y valores al interior del Ayuntamiento mediante un instrumento específico, constituye una herramienta fundamental para el cumplimiento de los fines del municipio.

Teniendo en cuenta que éste es un tema que involucra a todas las personas que prestan sus servicios en dicho AYUNTAMIENTO, se les invitó a los funcionarios a participar en la elaboración de este instrumento, a través de unas (encuestas).

Luego los resultados fueron condensados y el resultado es el manual que se elabora.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN

OBJETIVOS

Objetivo General del Manual de Conducta Ética:

Identificar una filosofía municipal mediante principios y valores corporativos, que promuevan un activo compromiso y puntalicen el comportamiento laboral de los servidores públicos del Ayuntamiento Municipal de Tunkás en el cumplimiento de sus funciones dentro y fuera del entorno laboral.

Objetivos específicos

Formalizar una cultura organizacional que contribuya a la prestación de un servicio de calidad, confiable y efectivo, en el desarrollo de las funciones encomendadas a los servidores públicos.

Fortalecer el ambiente organizacional y laboral al interior Del Ayuntamiento Municipal de Tunkás.

Fortalecer las buenas relaciones humanas y laborales, internas y externas de los servidores públicos.

Evitar conductas que atenten contra el mejoramiento continuo del ayuntamiento y su buena imagen.

Reforzar los valores, principios, comportamiento y parámetros establecidos en la sociedad que hacen posible la convivencia en armonía.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

AMBITO DE APLICACIÓN

Los principios y valores que se expresan a continuación serán observados, considerados y cumplidos por todos los funcionarios y trabajadores del Ayuntamiento Municipal de Tunkás incluyendo personal de confianza y personas contraídas para prestación de servicios



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATAN.

MARCO LEGAL

Que el artículo 20, fracción II, del Código de Ética de la Administración Pública Federal establece como obligación de las dependencias y entidades, la de emitir el Código de Conducta a través de la persona que ocupe la titularidad de la dependencia o entidad, el cual será elaborado a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación del órgano Interno de Control y con base en las disposiciones que emita la Secretaría de la Función Pública

Que, el artículo 37 SECODAM D) *Servidores Públicos con una Cultura Ética y de Servicio a la Sociedad.*

Para construir el Gobierno que deseamos a fin de que pueda conducir el cambio al modelo de nación en donde todos podamos desarrollar a plenitud nuestras potencialidades, necesitamos servidores públicos debidamente capacitados, con un sólido código de ética y orientados a lograr objetivos, conseguir metas y ubicarlas en el tiempo y en el espacio para prestar servicios públicos de calidad, pertinentes y que respondan a las necesidades de la sociedad.

- De ahí la importancia que tiene la capacitación de los trabajadores al servicio del Estado, la mejora de sus niveles de vida y, sobre todo, el darles una perspectiva de largo plazo con certidumbre y dignidad

MISION

Planificar e incentivar el Desarrollo sostenible del Municipio, haciendo uso eficiente de los recursos, para fortalecer los sistemas administrativos y la competitividad, atendiendo los sectores más necesitados, generando así una mayor equidad y justicia social.

VISION

En el año 2028 el Municipio de Tunkás será uno de los entes territoriales más destacadas a nivel Municipal, dado que su población alcanzará una mejor calidad de vida y equidad social, será un Municipio destacado por su desarrollo sustentable



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARIA MUNICIPAL
2024
TUNKÁS, YUCATÁN

PRINCIPIOS BASICOS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA

La gestión del Municipio está enmarcada en los postulados de democracia participativa, responsabilidad, transparencia, respeto, concentración, equidad, solidaridad, integración, pluralismo, efectividad en los planes, bienestar, austeridad planificación, información adaptabilidad, concurrencia, complementariedad, aseguramiento al cumplimiento de los derechos y garantías constitucionales, desarrollo integral del talento humano, y garantía en la prestación de los servicios con calidad, eficiencia, económica y oportunidad.

VALORES CORPORATIVOS

Se aplicarán los siguientes valores corporativos a través de los funcionarios que prestan su servicio en el H. Ayuntamiento de Tunkás.

1. Son los funcionarios públicos del H. Ayuntamiento de Tunkás el factor dinamizador de la gestión pública por eso se debe velar para que sus relaciones laborales se desarrollen en ámbitos de respeto, confianza y trabajo en equipo y con vocación de servicio.
2. A través de la prestación de los servicios público se pretende mejorar la calidad de vida de la ciudadanía brindando calidad y cobertura en su ejecución.
3. Fundamental la confianza pública en las secretarías que la conforman a través de la transparencia, la moralidad y la ética en el desarrollo de la gestión Municipal.

CONSTRUYENDO NUESTRO MANUAL DE ETICA Y VALORES

Para este ejercicio era necesario que el funcionario manifestara si conocían el que es un ayuntamiento y todo la que en ella se hace y el ambiente que se vive, se repartieron encuestas de las cuales se responderán, se realizara el siguiente análisis, para visualizar mejor el resultado del siguiente formato aplicado y la valoración al mismo:



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

FORMATO APLICADO:

A continuación, encontrará una serie de preguntas para conocer su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la entidad y de los cuales es importante tener conocimiento. Para esto debe responder a cada ITEM marcando con una equis (X) la opción que considere más adecuada según su percepción.

Es necesario que recuerde diligenciar los campos que se refieren a los datos generales, ya que ellos facilitan una adecuada tabulación de la encuesta.

La encuesta es anónima y sus resultados son de carácter confidencial, le agradecemos responderla de manera totalmente honesta y desprevendida.

AREA DE TRABAJO _____
NIVEL DE CARGO _____
TECNICO _____ ASISTENTE _____ PROFECIONAL _____ AUXILIAR _____
TIEMPO EN EL SERVICIO. _____ GENERO _____

Se debe responder de acuerdo con los siguientes criterios:

- TA : Totalmente de Acuerdo
- A : De Acuerdo
- D : En Desacuerdo
- TD : Totalmente en Desacuerdo

IMPORTANTE

No hay respuestas correctas o incorrectas.

Es necesario que responda a la totalidad de los ITEMS

AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU COLABORACIÓN Y SINCERIDAD

Antes de entrar a responder es importante que usted conozca que para construir el **MANUAL DE ETICA Y VALORES** es importante saber que tanto conoce usted, de su entidad y de su área de trabajo.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN.

ITE M	T	D	A	TA
1. Conozco la misión la visión del Ayuntamiento				
2. Los objetivos del ayuntamiento son claros				
3. Los empleados del ayuntamiento ponen en práctica los Valores				
4. El cabildo me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades				
5. Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo eficientemente.				
6. En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo de mi trabajo.				
7. Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan				
8. Considero que mis funciones están claramente determinadas				
9. Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.				

ORIENTACION ORGANIZACIONAL

Claridad de los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Este aspecto hace relación con la Misión, la Visión, los objetivos, los procesos y procedimientos, los planes, programas y proyecto de la entidad. Se destaca el quehacer del funcionario pues debe conocer sus funciones las cuales deben estar plasmadas en el manual de funciones y requisitos específicos, del Ayuntamiento.

Uniendo las dos últimas casillas que significan que los funcionarios estén de acuerdo y total mente de Acuerdo que en este Ayuntamiento se tiene claro los aspectos anteriormente citados y que son prácticamente la brújula del ayuntamiento, deben responder, entre 60% del 100% que conocen bien el Ayuntamiento, el fin que persigue, los procesos que allí se generan, los proyectos que se tienen y se cumplen entre otros.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
JULIÁN S. YUCATÁN

ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

ITEM	D	A	TA
10. Siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño, de acuerdo con mis conocimientos y habilidades.			
11. Generalmente la persona que se vincula el Ayuntamiento recibe un entrenamiento adecuado para realizar			
12. La capacitación es una prioridad para el ayuntamiento			
13. Estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en el ayuntamiento.			
14. El ayuntamiento me incentiva cuando alcanzo mis Objetivos y metas.			
15. El ayuntamiento concede los encargos a las personas que lo merecen			

Este aspecto toma como referencia el talento Humano, el desempeño del mismo, su ubicación en el ayuntamiento, sus beneficios los incentivos, la motivación. La vinculación del personal, sus capacidades, sus debilidades y fortalezas, si las opiniones se encuentran divididas se analizarán la Siguiete forma:

En cuanto a la ubicación y desempeño profesional, se debe tener mayor cuidado en la elección del personal y en su ubicación ya que deben ser profesionales o por lo menos que conozcan su área de trabajo como mínimo dos años de experiencia, con un mínimo de estudio de bachiller.

Las opiniones se encuentran divididas en cuanto a que no se recibe entrenamiento al momento del ingreso a laborar, se hace hincapié en este aspecto, y ahora más cuando la nueva ley de carrera administrativa y empleo público trae dentro de su contexto la inducción y reinducción en sus empleos.

Al igual que la capacitación punto importante en el desempeño de las labores realizadas, aunque nunca se debe esperar a que el Ayuntamiento lo capacite, esto hace parte de lo ordenado por la



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

ley y se constituye en un derecho para el funcionario y deber para el ayuntamiento según la ley y sus decretos reglamentario, pero debe constituirse en un deber como persona y funcionario la actualización en sus conocimientos.

El bienestar y los incentivos para los funcionarios deben ser prioridad en los planes que se generen dentro de la Administración del Talento humano, ya que la motivación es parte esencial para que los funcionarios rindan más y se sientan parte importante del ayuntamiento, al igual que se brinde un mejor servicio se debe resaltar esta labor.

COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN

Es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros del ayuntamiento.

ITEM	TD	D	A	TA
16. En mi área de trabajo se ha logrado un nivel de Comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita				
17. Me entero de lo que ocurre en el ayuntamiento, más por Comunicaciones oficial que por que por comunicaciones informales.				
18. Existe un nivel adecuado de comunicación entre las Diferentes áreas del ayuntamiento.				
19. En mi área compartimos información útil para el trabajo.				
20. Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.				
21. Cuando surge un problema, sé con exactitud quien debe Resolver.				

La comunicación parte importante en la vida diaria, ya que por esencia somos seres sociales, los cuales requerimos comunicarnos constantemente, al realizar la valoración a estas preguntas, se denota que la comunicación debe ser fluida en esta Ayuntamiento y hace parte importante de las relaciones que se manejan en la institución, ya que los problemas no se engrandecen por su manejo inmediato, que se comparte la información, manifiestan que existe una buena comunicación.



TRABAJO EN GRUPO

Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para un logro y un propósito común el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables.

ITEM				
22. En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo				
23. Los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.				
24. Considero que las personas dan los grupos en que he participado, aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.				
25 mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos				
26 las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por mi jefe				

Trabajo en equipo, que se respetan las opiniones de sus compañeros, que, aunque se aportan ideas individuales, estas enriquecen al grupo y son tenidas en cuenta para la toma de decisiones, y la más importante el apoyo que el jefe del área y del ayuntamiento los apoyan y prestan la colaboración necesaria para realizar los objetivos

CAPACIDAD PROFESIONAL

Se refiere al conjunto de conocimiento, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que, en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que se desempeñan.

ITEM	TD	D	A	TA
27. Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.				
28. En mi trabajo hago una buena utilización de mis Conocimientos.				
29. Puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.				
30. Supera las expectativas que mi jefe tiene sobre mi Desempeño.				
31. Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea Necesario por el bien de la entidad.				
32. Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los Procesos de trabajo				
33. Tengo claridad de por que realizo mi trabajo				
34. Me encuentro satisfecho con el trabajo que Realizo.				



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

Según se analiza las encuestas, si el ayuntamiento cuenta con un equipo de profesionales, dedicados y entregados a las labores y al desempeño de las funciones asignadas, las cuales realizan con honestidad, capacidad y profesionalismo, garantizando a la comunidad que requiere el servicio, que este se presta con eficiencia y eficacia y ante todo la dedicación que demuestran en cada labor que realizan se refleja en la imagen que proyectan hacia los habitantes tanto interno como externo.

MEDIO AMBIENTE FISICO

Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, incide positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores.

ITEM	TD	D	A	TA
35. Mi área de trabajo tiene un ambiente físico y seguro ergonomfa).				
36. Mi área de trabajo permanece ordenada				
37. Mi área de trabajo permanece limpia				
38 Mi área de trabajo se efectúa oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarias.				
39. Mi área de trabajo no hay contaminación auditiva (ruido)				
40. Mi área de trabajo la iluminación es la adecuada.				
41. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación				

Al preguntarte a los empleados sobre las condiciones en las que prestan sus servicios en este ayuntamiento, si responde se tiene un ambiente laboral físico en buenas condiciones, como el orden, la luz, la no contaminación ambiental, auditiva y visual, existe buena ventilación, se cuenta con un lugar seguro y agradable para laborar según la calificación de este punto asignada a este punto.

De lo anterior se puede concluir que el aspecto al *cual* se debe prestar un poco más de atención es a la Administración del Talento Humano, esta es la base primordial para cualquier Ayuntamiento, se deben utilizar herramientas como las que trae la nueva ley de carrera administrativa y nuevo Empleo Público para generar un mejor clima organizacional.



DEFINICION DE RECURSOS Y TALENTOS HUMANO

La organización, para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus objetivos. Existen tres tipos de recursos.

RECURSOS MATERIALES: Aquí queda comprendidos el dinero, los intereses físicos, la maquinaria, los muebles, las materias primas, etc.

RECURSOS TÉCNICOS: Bajo este rubro se listan los sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.

TALENTO HUMANO: No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

¿POR QUÉ LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO ES IMPORTANTE?

No hay duda de que muchos trabajadores por la general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos presidentes.

Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo.

Todos los altos mandos (Cabildo, directores y encargados de áreas) deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. Pero aquí nos detenemos para hacernos una pregunta: ¿Pueden las técnicas de administración del talento humano impactar realmente en los resultados de una organización? La respuesta es un "SI" definitivo. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución.

Aun cuando los activos financieros, del equipamiento y del palacio municipal son recursos necesarios para la organización, los empleados el talento humano tiene una importancia sumamente considerable. El talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización. La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicio, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en estarelación entre una organización y sus empleados.

La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influyen en la eficacia de éstos y de las organizaciones.



CONSTRUYENDO NUESTRO MANUAL DE ETICA Y VALORES

Los valores son de suma importancia para la consecución de los objetivos personales y laborales de una persona, en la medida en que permiten al ser humano desarrollarse, superarse individualmente y vivir en comunidad, también permiten trabajar e interactuar con otras personas: son el marco o guía para el buen comportamiento, proporcionan una mejor convivencia dentro del trabajo y fortalece los comportamientos individuales y sociales, entre otras Más cualidades que otorgan a ser humano.

1. A continuación, se relacionan algunos valores de trascendental importancia para el sector público, el ejercicio consiste en los siguientes:


Se le solicita leer clara y precisa la relación que usted encuentra a continuación los pasos a seguir son:

- A. En el cuadro 1 encontrara la definición de un concepto.
- B. En la casilla B, en la primera fila encuentra la palabra **concepto**, si usted cree que la respuesta a esa definición es la que se encuentra en la **casilla 3 (RESPUESTA)** escriba la respuesta que tiene al frente; si no dentro de las 19 respuestas posibles asigne el NO. Correspondiente a la definición

CONCEPTO	RESPUESTA SUGERIDA	RESPUESTA CORRECTA	RESPUESTA ACERTADA
1. Responsabilidad, transparencias y respeto a todas las personas destinados a cuidar intereses o satisfacer necesidades del público o de algunas entidades oficial o privadas	<i>Igualdad</i>	<i>Compañerismo</i>	
2. Es un valor que conforma la virtud y se define como la demostración de transparencia en toda tarea que se asuma en relación consigo mismo o con los demás.	<i>Honestidad e integridad</i>	Veracidad	



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

<p>3. Pertenece a los valores de la comprensión que permiten la convivencia y a su vez tomar en cuenta las diferencias como elementos que debemos aceptar y/o asimilar.</p>	<p>Inclusión</p>	<p>Solidaridad</p>	 <p>H. AYUNTAMIENTO SECRETARÍA MUNICIPAL 2021 - 2024 TUNKÁS, YUCATÁN.</p>
<p>4 es un valor de la comprensión que permita la convivencia y es portarse convencido de que todo el mundo tiene su dignidad, reconocería no despreciando o demorando de nadie</p>	<p>Comunicación</p>	<p>Sinceridad</p>	
<p>5 es un valor indispensable para el cumplimiento del deber y se define como poner la vocación y todo el entusiasmo y energías en lo que se hace, para alcanzar los objetivos trazados.</p>	<p>Compromiso</p>	<p>Igualdad</p>	
<p>6. Principio que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos</p>	<p>Igualdad</p>	<p>Reconocimiento</p>	
<p>7. Es un valor determinante de la paz y se concibe como renunciar a todo sentimiento de superioridad, infundiendo ánimo para superar dificultades</p>	<p>Respeto</p>	<p>Tolerancia</p>	
<p>8. Es un valor que se relaciona estrechamente con lo equitativo y lo justo, que define lo jurídico y está referido a la función social que se engendra en el deber ser.</p>	<p>Justicia</p>	<p>Dialogo</p>	
<p>9. Obrar conjuntamente con otro u otros para un mismo fin.</p>	<p><i>Autoestima</i></p>	<p>Cooperación</p>	
<p>10. Es un valor que produce plenitud personal y se define como expresión plena del ser mismo, de actuar y relacionarse transparentemente en el marco de la verdad.</p>	<p>Lealtad</p>	<p>Respeto</p>	
<p>11. Es un valor que induce a la comunicación social y está definido como mantenerse hombro a hombro con quienes se hace una tarea evidenciándose especialmente en situaciones apremiantes</p>	<p><i>Reconocimiento</i></p>	<p>Disciplina</p>	
<p>12. Es un valor que produce plenitud personal, es nitidez y claridad en los juicios y razonamientos.</p>	<p><i>Honestidad</i></p>	<p>Veracidad</p>	



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

13. Observancia de las leyes y ordenamientos de una profesión o instituto.	<i>Humildad</i>	Justicia	
14. Identificar actividades con el fin de renovar y actualizar un mejor desarrollo de la población.	Innovación.	Pertenencia	H. AYUNTAMIENTO SECRETARÍA MUNICIPAL 2021 - 2024 TUNKÁS, YUCATÁN.
15. El servidor público, como ser humano integrante de una comunidad laboral, necesita que ella y sus líderes, exterioricen la valoración de su esfuerzo, permitiendo alimentar así su propia motivación	<i>Disciplina</i>	Humildad	
16. El trabajo en equipo requiere de una clara, respetuosa y continua información al servidor, que le permita actuar como engranaje idóneo en esa maquinaria. Aquella debe tener un flujo en doble sentido.	Sustentabilidad	Lealtad	
17. Es obtener un claro sentido de Responsabilidad sobre su actuar considerando siempre su calidad de servidor publico	Respeto	Compromiso	
18. "adhesión a la causa o a la empresa de otros. El anhelo de todo servidor, cuando se presenta una tragedia humana es el de contar con apoyo emocional, e incluso económico, hecho que le evidencia que suestadía.	<i>Responsabilidad</i>	<i>Servicio</i>	
19. Principio fundamental sobre el cual se deben basar las relaciones humanas; haga referencia al compromiso de no gastar en cosas de lujo innecesarias para el desarrollo del municipio.	Austeridad	Comunicación	

1. De los 19 conceptos se puede concluir que todos tienen el sentido de los valores y su definición, ya que el ejercicio consistía en decir si la definición que aparecía al frente del concepto era el apropiado para éste.
2. Del anterior ejercicio deberá usted escoger dentro de los 19 valores cuál debe quedar asignado en el Manual de Ética y Valores del municipio, puede ser uno (1) o varios; si usted considera que la definición dada al valor escogido por usted no es el adecuada a no está de acuerdo, por favor defínalo con sus propias palabras, ya que su aporte es de suma importancia para la construcción del Manual.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

A este ejercicio respondieron de la siguiente forma:

Valores escogidos por los funcionarios	No de funcionarios que coinciden
Responsabilidad	
Honestidad e integridad	
Inclusión	
Innovación	
Respeto	
Austeridad	
Compromiso	
Sustentabilidad	



H. AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN

RESPONSABILIDAD:

“Es un valor indispensable para el cumplimiento del deber y se define como poner la vocación y todo el entusiasmo y energías en la que se hace, para alcanzar los objetivos trazados”.

Una persona responsable toma decisiones conscientemente y acepta las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos. La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. Responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos.

Actuar con responsabilidad:

En la vida, la responsabilidad personal proviene de muchas fuentes previsible e imprevisibles, e implica asociarse y participar, comprometerse y cooperar. La responsabilidad social y global requiere de todo lo antes mencionado, así como de la justicia, la humanidad y el respeto por los derechos de todos los seres humanos. Ello conlleva prestar atención especial para asegurar el beneficio de todos sin discriminación.

Una persona responsable persevera, no con terquedad, sino con la motivación de cumplir con el deber que se le asignó y permanece fiel al objetivo. Cuando hay la conciencia de ser un instrumento, o un facilitador.

La responsabilidad a menudo requiere de la humildad para ayudar a superar los obstáculos creados por el ego. Por ejemplo, el que actúa con responsabilidad no se apodera ni controla los resultados. El que actúa con responsabilidad también tiene la madurez de saber



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

cuando debe delegarse una responsabilidad a otro. Una de las principales barreras es estar demasiado apegado a la responsabilidad. Ser excesivamente meticuloso a la preocupación, las dudas y al miedo, lo cual puede tener un efecto paralizante en la toma de decisiones, dando como resultado consecuencias indeseables.



La colaboración es esencial

Las personas responsables trabajan en colaboración entre ellas. Esto es cierto para todas las tareas y especialmente importante en las áreas que afectan la vida de los demás. Las personas responsables operan sobre dos premisas: 1) que todos los participantes tienen algo *valioso* que ofrecer, y 2) que la situación requiere un ambiente cooperativo y no competitivo. Las personas responsables no caen en la trampa del complejo de inferioridad ni de superioridad; reconocen que el resultado óptimo no depende de una sola persona un sólo grupo o una sola empresa.

La responsabilidad significa administrar con eficacia el tiempo y los recursos para obtener el máximo beneficio, amoldándose a la vez a los cambios necesarios. Las decisiones en la conciencia de ser responsable por el bienestar social o global animan a realizar acciones de manera altruista. Al asumir la responsabilidad en favor de los derechos de los demás, debe panificarse el costo de todos los medios: mentales físicos y espirituales. Esto incluye tener en cuenta los recursos acumulados y disponibles y su uso eficiente y equitativo. La falta de atención, el descuido, la corrupción, la codicia, o la falta de sentido común provocan no sólo que algunas personas o algunas zonas no reciban nada, que Otras no reciban lo suficiente y que otras reciban en exceso, si no también la pérdida innecesaria de vidas humanas y de recursos naturales.

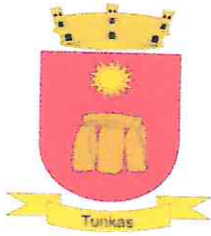
HONESTIDAD

HONESTO:

“Es un valor que conforma la virtud y se define como la demostración de la transparencia en toda tarea que se asuma en relación consigo mismo o con los demás”

La honestidad es una de las cualidades que nos gustaría encontrar en las personas o mejor aún, que nos gustaría poseer.

Si alguna vez debemos hacer un listado de las cualidades que nos gustaría encontrar en las personas o mejor aún, que nos gustaría poseer, seguramente enunciaremos la Honestidad, porque garantiza confianza, seguridad, respaldo, confidencia, en una palabra integridad



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

La Honestidad es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que, junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es debido.

Podemos ver como actitudes deshonestas la hipocresía, aparentando una personalidad que no se tiene para ganarse la estimación de los demás; el mentir continuamente; el simular trabajar o estudiar para no recibir una Llamada de atención de los padres o del jefe inmediato; el no guardar en confidencia algún asunto del que hemos hecho la promesa de no revelarlo; no cumpliendo con la palabra dada, los compromisos hechos.

Faltar a la honestidad nos lleva a romper los lazos de amistad establecidos, en el trabajo, la familia y en el ambiente social en el que nos desenvolvemos, pensemos que de esta manera la convivencia se hace prácticamente imposible, pues ésta no se da, sí las personas somos incapaces de confiar unos en otros.

Para ser Honesto hace falta ser sinceros en todo lo que decimos; fieles a las promesas hechas en el matrimonio, en la empresa o negocio en el que trabajamos y con las personas que participan de la misma labor; actuando justamente en el comercio y en las opiniones que damos respecto a los demás. Todos esperan de nosotros un comportamiento serio, justo, desinteresado, con espíritu de servicio, pues saben que siempre damos un poco más de lo esperado.

En la convivencia diaria podemos vivir la honestidad con los demás, no causando daño a la opinión que en general se tiene de ellas, lo cual se puede dar cuando les atribuimos defectos que no tienen o juzgando con ligereza su actuar; si evitamos sacar provecho u obtener un beneficio a costa de sus debilidades o de su ignorancia; guardando como propio el secreto profesional de aquella información que es particularmente importante para la empresa en la que prestamos nuestros servicios, o de aquel asunto importante o delicado que nos ha confiado el paciente o cliente que ha pedido nuestra ayuda; evitando provocar discordia y malos entendidos entre las personas que conocemos; señalando con firmeza el grave error que se comete al hacer calumnias y difamaciones de quienes que no están presentes; devolviendo con oportunidad las cosas que no nos pertenecen y restituyendo todo aquello que de manera involuntaria o por descuido hayamos dañado.

Recordemos que el valor de la honestidad

Es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que, junto a la justicia, exige en dar a cada quien lo que le es debido.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

La persona que es honesta puede reconocerse por:

Ser siempre sincero en su comportamiento, palabras y afectos.

Cumplir con sus compromisos y obligaciones al pie de la letra, sin trampas, engaños o retrasos voluntarios.

Evitar la murmuración y la crítica que afectan negativamente a las personalidad de los demás.

Guardar discreción y seriedad ante las confidencial personales y secretos profesionales



AYUNTAMIENTO
SECRETARÍA MUNICIPAL
2021 - 2024
TUNKÁS, YUCATÁN

INCLUSION

La inclusión consiste en pertenecer o ser parte de algo. A veces, este término también se refiere a crear un entorno que promueva el sentido de pertenencia de una persona o grupo, de manera que se sienta apoyada, respetada y valorada.

A través de la idea de tener un gobierno incluyente, la administración municipal ha impulsado el respeto e igualdad en la vida productiva del municipio, fortaleciendo al capital humano y salvaguardando los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad al ofrecer oportunidades para su desarrollo y participación social libre

A su vez, busca que disfruten un nivel de vida y bienestar que sea considerado normal en el lugar que habitan, que sea un miembro activo de la comunidad. Por otro lado, una sociedad más inclusiva significa una mayor igualdad entre las personas.

INNOVACIÓN

La innovación, se define como nuevas formas de gestión, de administración, de ejecución, nuevos instrumentos o herramientas, nuevas combinaciones de factores orientadas a mejorar las condiciones sociales y de vida en general de la población. Un factor clave en el surgimiento de innovaciones ha sido, sin duda la activa participación de la comunidad desde la definición del problema que desean solucionar, la identificación de posibles alternativas de solución, la ejecución de las mismas, así como su seguimiento. Es indispensable que los modelos innovadores tengan una relación costo – beneficio mejor que la de los tradicionales, además deben ser escalables, sostenibles y posibles de ser convertidas en programas y políticas públicas que puedan afectar a grupos amplios de la población.



RESPECTO= LEALTAD

Principio fundamental sobre el cual se deben basar las relaciones humanas, hace referencia al compromiso implícito de actuación solidaria y comprometida en la búsqueda de objetivos comunes"



Conoce este valor sin el cual nos quedamos solos y que debemos vivir nosotros antes que nadie.

Todos esperamos el respeto de los demás. A nadie le gusta ser traicionado, a saber que un amigo habló mal de nosotros. Por supuesto que nos parece terrible cuando, tras muchos años de trabajar en una empresa, somos despedidos sin pensar en todos los años que le invertimos. Respeto en los demás es fácil, pero.

¿Cómo estoy viviendo yo el respeto? ¿Realmente sé qué es? ¿Qué esperan los demás de mí?

El respeto es un corresponder, una obligación que se tiene al haber obtenido algo provechoso. Es un compromiso a defender lo que creemos y en quien creemos. Por eso el concepto del Respeto se da en temas como la Patria, el trabajo, la familia o la amistad. Cuando algo o alguien nos ha dado algo bueno, le debemos mucho más que agradecimiento.

El Respeto es un valor, puede quien es traidor se queda solo. Debemos ser leales con aquello que nos ha ayudado: un amigo que nos defendió, un país que nos acoge como patria, una empresa que nos da trabajo. El respeto a defender a quien nos ha ayudado, "sacar la cara".

Cuando somos respetuosos, logramos llevar la amistad y cualquier otra relación a su etapa más profunda. Todos podemos tener un amigo superficial.

AUSTERIDAD

La Austeridad es entendida como una conducta que todos los poderes y órganos autónomos deben acatar para "lograr combatir la desigualdad social, la corrupción y el despilfarro de bienes a través de una administración eficiente y transparente de los recursos públicos".

Lo anterior la posibilidad de una utilización de los recursos de manera discrecional con el finde manejar los recursos de manera racional y objetiva.



MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

COMPROMISO

Un compromiso se define como un proyecto con objetivos y metas que se deberán cumplir en un período determinado.

Esto es, deben ser lo suficientemente específicos y medibles de forma que sea posible verificar su cumplimiento, contar con una institución responsable, relevantes al menos uno de los pilares del gobierno abierto y tener una fecha de cumplimiento definida, así como fechas de hitos o resultados intermedios y otros.

Cada compromiso debe ser redactado de forma clara y sencilla y plasmado en una planilla estandarizada.

- **Específicos:** El compromiso describe de forma precisa la problemática que está intentando resolver, las actividades que implica y los resultados esperados.
- **Medibles:** Es posible verificar el cumplimiento del compromiso. Cuando los compromisos incluyan varios subcompromisos, éstos deberán estar desglosados en hitos medibles.
- **Responsables:** El compromiso especifica claramente la institución responsable de la implementación, coordinación y, en su caso, apoyo, así como actores de la sociedad civil, organizaciones multilaterales o el sector privado que participen en el cumplimiento del compromiso.
- **Relevantes:** En cada compromiso, el Plan de Acción deberá explicar su relevancia frente a uno o más principios de gobierno abierto descritos anteriormente (transparencia, rendición de cuentas, participación pública, tecnología e innovación).
- **Fecha cumplimiento definida:** El compromiso establece claramente la fecha en la que será cumplido, así como fechas de hitos o resultados intermedios y otros.

SUSTENTABILIDAD

“La sustentabilidad, se define como la habilidad de lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo protegiendo al mismo tiempo a los sistemas naturales del planeta y proveyendo de una alta calidad de vida para las personas.

Se busca tener la capacidad de un desarrollado humano para satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin comprometer los recursos y



oportunidades para el crecimiento y desarrollo de las generaciones futuras.

MANUAL DE CONDUCTA Y ETICA

También tener una sociedad en la cual el desarrollo económico, el bienestar social y la integración estén unidos con un medioambiente, con la habilidad de lograr una prosperidad económica sostenida en el tiempo protegiendo al mismo tiempo los sistemas naturales del planeta y proveyendo una alta calidad de vida para las personas.”

El Ayuntamiento tiene la finalidad de establecer las actividades necesarias para la elaboración e implementación de actividades en materia de educación ambiental no formal y participación social en temas relacionados a la cultura para la sustentabilidad, con la finalidad de estandarizar y eficientar su desarrollo.

De esa manera, podemos dar una definición sobre los valores que se está aplicando en esta administración **2021-2024** encabezada por el **C. Lic .Jorge Ricardo Kuh Méndez** y su equipo de trabajo compuestas por un número de personas indeterminado que se organizan para la realización de una determinada tarea y que están relacionadas entre sí, que como consecuencia de esa relación interactúan dentro del mismo equipo para alcanzar los objetivos, reconociendo que se necesitan las unas a las otras para dicho cumplimiento y reconociéndose identidad propia como equipo. A demás estas exigencias hacen que los roles de sus miembros se deban complementar.

