	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

Subdirección Administrativa y Financiera

Gestión de Talento Humano


Actualización 2017





TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	4
1. ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS	4
3. OBJETIVO	5
4. ALCANCE	5
5. MISIÓN	5
6. VISIÓN	5
7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	5
8. PRINCIPIOS	6
9. VALORES	7
10. LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN	7
10.1 Marco Normativo y Conceptual	7
11. INFORMACIÓN PÚBLICA	8
12. DIRECTRICES ÉTICAS	9
12.1 La Dirección Nacional de Bomberos y la ciudadanía en general	9
12.2 La Dirección Nacional de Bomberos con los servidores públicos	9
12.3 La Dirección nacional de Bomberos de Colombia y los órganos de control	9
12.5 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y los medios de comunicación	9
12.6 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, los contratistas y proveedores	10
12.7 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y el ambiente	10
13. CONFLICTOS DE INTERÉS	10
14. ATENCIÓN Y REPORTE DE PQRS	11
15. MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE	12
16. GRUPOS DE INTERÉS	12
17. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD	13
17.1 Políticas para la Dirección de la Entidad	13
17.2 Políticas de relación con los Órganos de Control Externo	13
17.3 Políticas frente a la Prevención y Erradicación de la Corrupción	13
17.4 Políticas de Gestión del Recurso Humano	13
17.5 Políticas de Comunicación e Información	14
17.6 Política de calidad	14
17.7 Políticas de responsabilidad con la Comunidad	14

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

17.8	Políticas del Sistema de Control Interno	14
17.9	Políticas Sobre el Riesgo	14
17.10	Política de Contratación Pública	14
17.11	Política frente a los Conflictos de interés.....	15
18.	MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.....	15
19.	DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO.....	15
20.	SOCIALIZACIÓN CÓDIGO DE ETICA	15
21.	DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA Y REFORMA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO.....	16
22.	CAPACITACIÓN EN TEMAS DE ÉTICA	16
23.	DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCION NACIONAL DE BOMBEROS	16
	ANEXO 1. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA	17

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

PRESENTACIÓN

En calidad de Servidores Públicos se impone una gran responsabilidad en el ejercicio de las funciones a llevar a cabo. En procura de crear y mantener un ambiente de cordialidad, apoyo y colaboración para garantizar que los resultados de la gestión laboral satisfagan plenamente a los usuarios y con el fin de generar una cultura de comportamiento en los funcionarios fomentando los principios, valores y creencias, se establece la constitución del Código de Ética y Buen Gobierno de la Dirección Nacional de Bomberos con la participación de sus colaboradores, el cual define las reglas y lineamientos de comportamiento que deben llevar a cabo en la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia en el marco de la implementación del Sistema Integrado de Gestión y Control y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

1. ANTECEDENTES DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES ADOPTADOS EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

El 21 de agosto de 2012, nace la Ley 1575 por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia en la cual su Artículo 5° indica “*Créase la Dirección Nacional de Bomberos, como Unidad Administrativa Especial del orden nacional, con personería jurídica, adscrita al Ministerio del Interior, con autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, cuya sede será en Bogotá, D. C.*”. Así mismo, su Artículo 6° especifica como funciones de la Dirección Nacional de Bomberos las siguientes:

- “*Aprobar, coordinar, regular y acompañar en la implementación, de las políticas globales y los reglamentos generales de orden técnico, administrativo y operativo que deben cumplir los cuerpos de bomberos y sus integrantes para la prestación del servicio público esencial*”.
- “*Acompañar a los cuerpos de bomberos en la formulación y ejecución de los planes de mejoramiento, que cada cuerpo de bomberos adopte para ajustarse a los lineamientos determinados por la dirección nacional*”.
- “*Dar el soporte técnico a los cuerpos de bomberos para la formulación de proyectos a presentar ante la junta nacional de bomberos*”.
- “*Fortalecer la actividad bomberil*”.
- “*Administrar el Fondo Nacional de Bomberos*”.


Una vez creada la Dirección Nacional de Bomberos, se realizó el primer estudio técnico de la entidad con el fin de dar el primer direccionamiento estratégico de la DNBC en el que se plantearon como ejes principales los siguientes valores entendidos como las ideas o normas que regirían el pensamiento o la conducta de las personas en la sociedad y considerando la responsabilidad que tendrían quienes gestionaran las funciones anteriormente descritas de la Dirección Nacional de Bomberos: Probidad, Transparencia, Solidaridad, Respeto a la Dignidad Humana, Respeto por el medio ambiente, Compromiso, Excelencia, Protección y Servicio.

En el año 2013, se articulan estos valores con la misión, visión y objetivos estratégicos de la DNBC y posteriormente durante el año 2014, se articulan con el plan estratégico de las herramientas de formulación estratégica como lo es el plan de acción institucional.

En el año 2015, se crea el Sistema Integrado de Gestión y Control, sistema que acoge estos principios como lineamiento estratégico de las decisiones tomadas alrededor de los 7 subsistemas que lo componen, se establecen políticas de buen gobierno y aspectos con respecto a PQRS.

El 31 de mayo de 2017, mediante participación activa de los colaboradores y el Director General, se acoge los valores de humildad y comunicación asertiva y el principio de celeridad.

En enero de 2017 se realiza actualización a los objetivos estratégicos establecidos para la entidad por parte del proceso de planeación estratégica.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

2. CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

A continuación, se presenta El Código de Ética y Buen Gobierno de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, el cual fue construido colectivamente por parte de los Servidores Públicos de esta entidad, orientando sus acciones hacia una conducta digna, ética y transparente, que responde a las necesidades de la sociedad y orienta su desempeño en el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora permanente de la gestión administrativa de manera integral y eficiente. Los principios, valores, directrices y políticas contenidos en el presente Código, guiarán la conducta y actividades del servidor público de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, para el logro de la Misión, Visión y objetivos de la entidad.

3. OBJETIVO

Adoptar los Principios, Valores, Directrices éticas y Políticas que enmarcan y orientan la conducta de los funcionarios y contratistas dentro y fuera de la entidad, así como las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de Dirección, Administración, Gestión y Control de la entidad.

4. ALCANCE

Este código guía la conducta de todos los funcionarios y Contratistas de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, en sus actividades laborales y sobre todo, las de carácter oficial que se desprende del ejercicio de su función pública, cualquiera que sea la denominación del cargo o jerarquía que ostente dentro de la entidad.

5. MISIÓN

La Unidad Administrativa Especial Dirección Nacional de Bomberos es la Entidad Nacional que dirige, coordina, regula y acompaña la actividad de los cuerpos de Bomberos del País para la debida implementación de políticas y normatividad tendiente a garantizar la prestación eficiente del servicio público esencial de gestión integral de riesgo contra incendio, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos propio de los cuerpos de Bomberos Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos, brindando su máximo desempeño a toda la comunidad acorde a su vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina.

6. VISIÓN

La Dirección Nacional de Bomberos en el 2019, habrá logrado fortalecer y empoderar a los cuerpos de Bomberos Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos del país, a través de estrategias que garanticen una respuesta oportuna en la gestión integral del riesgo contra incendios, los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades y la atención de incidentes con materiales peligrosos, disminuyendo significativamente las condiciones de riesgo, la pérdida de vidas y los costos asociados a las emergencias de tipo bomberil.

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

- a. Actualizar reglamentos generales, técnicos, administrativos y operativos.
- b. Asesorar a las Delegaciones Departamentales de Bomberos en la implementación de reglamentos generales, técnicos, administrativos y operativos de la actividad bomberil.
- c. Asesorar a los cuerpos de Bomberos en la implementación de planes, programas, proyectos y estrategias.
- d. Fortalecer la capacidad de respuesta de los Cuerpos de Bomberos de Colombia.


	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

- e. Apoyar técnica y operativamente a los Bomberos de Colombia.
- f. Fortalecer la Planeación, direccionamiento estratégico y control de la DNBC.
- g. Fortalecer los mecanismos de soporte a la Gestión Institucional.
- h. Fortalecer la transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano.
- i. Optimizar de los servicios tecnológicos, infraestructura física y sistemas de información y comunicación de la DNBC.
- j. Desarrollar las competencias laborales y mejoramiento del clima laboral.
- k. Administración eficiente de los recursos de funcionamiento e inversión.

8. PRINCIPIOS

Se entiende por Principio, las bases o normas que deben existir en toda Institución o Empresa, entendido así, su adopción por parte de los Servidores Públicos y Contratistas permite una correcta gestión y funcionamiento de la entidad.

- **ACTITUD DE SERVICIO:** La información suministrada a las partes interesadas debe ser de calidad, y de manera oportuna, continua, veraz, sobre los procesos y resultados de la gestión pública, promoviendo espacios de participación.
- **AUSTERIDAD:** Las actuaciones de todo el personal adscrito a la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, están enmarcadas por la sobriedad y racionalización en el uso de los recursos, de tal manera que proyecten una imagen de transparencia en su gestión y de calidad en sus funciones.
- **BIENESTAR Y DESARROLLO DE LOS SERVIDORES:** Brindar tranquilidad, calidad de vida y crecimiento a los servidores públicos.
- **CULTURA DEL AUTOCONTROL:** Se constituye como elemento fundamental en la búsqueda de la perfección y la excelencia, por ello, la Dirección Nacional de Bomberos reclama de cada uno de sus funcionarios la fe debida en cada una de sus actuaciones, acordes con los procesos y procedimientos.
- **MEJORAMIENTO CONTINUO:** La Entidad aplicará todos los procedimientos técnicos e instrumentos gerenciales que le permitan responder oportunamente a los cambios del entorno.
- **EFICACIA:** la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia debe atender las necesidades de la Comunidad, para dar cumplimiento a sus objetivos estratégicos de manera óptima, en razón de su seguridad y de una atención oportuna y bien orientada.
- **EFICIENCIA:** la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia debe constantemente racionalizar los procesos para optimizar el uso de los recursos, maximizar los resultados, de tal manera que logre sus objetivos en términos de satisfacción.
- **EQUIDAD:** Está se aplicará mediante la ecuanimidad en la asignación de funciones, responsabilidades y recursos, permitiendo que todos los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia tengan igualdad de oportunidades.
- **EXCELENCIA:** Todos los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia deben estar comprometidos en la búsqueda de resultados excelentes, mediante el cumplimiento de sus responsabilidades con competencia, diligencia y calidad.
- **PROFESIONALISMO:** Todos los funcionarios deben emplear métodos y prácticas de la máxima calidad posible en sus actividades. Ningún funcionario podrá aceptar dádivas que impliquen prebendas y pueda comprometer o inclinar nuestra conducta a favor de quien lo hace.
- **RESPETO:** La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia avanzará en la cultura del diálogo permitiendo que todos expresen sus argumentos sin lesionar el de los demás, escuchando con sentido crítico y respetando la posición de los otros.
- **CELERIDAD:** Cumplimiento de las actividades con la mayor prontitud posible y según los términos establecidos en la normativa legal vigente, asegurando de esta manera que el efecto de su gestión se proyecte oportunamente en la atención de las necesidades y aspiraciones de sus destinatarios.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

9. VALORES

Son los atributos, cualidades y actitudes fundamentales del comportamiento humano, que dan sentido a la vida, permiten una mejor convivencia y otorga efectos positivos dignos de aprobación.


- **COMPROMISO:** Ser fiel a sus convicciones, eficiente y eficaz en el cumplimiento de las obligaciones contraídas. Cada una de las actuaciones de los funcionarios públicos del estado se basa en el sentido del deber y la actitud responsable frente al cumplimiento de los Planes y objetivos institucionales.
- **EXCELENCIA:** Superior calidad o bondad que hace digna de aprecio y estima una cosa o a una persona.
- **PROBIDAD:** Honradez, honestidad, integridad y rectitud de comportamiento.
- **PROTECCIÓN:** Proteger o impedir que una persona o una cosa reciba daño o que llegue hasta ella algo que lo produzca.
- **RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA:** Es aceptar al otro, reconocer y no vulnerar sus derechos. La entidad reconoce los derechos del otro y trabaja para lograr el fortalecimiento y mejoramiento continuo de sus competencias y obligaciones.
- **RESPECTO POR EL MEDIO AMBIENTE:** La educación y el respeto al medio ambiente deben preocuparnos a todos, pues la responsabilidad del cuidado, conservación, preservación y mejora del medio ambiente debe ser común y solidaria.
- **SERVICIO:** Condición de alguien que está a disposición de otro para hacer lo que éste exige, necesita u ordena.
- **SOLIDARIDAD:** es el sentimiento de unidad basado en intereses o en metas comunes, compartido por muchos individuos, para pertenecer a un mismo grupo social, para trabajar unidos para lograr una misma meta o para luchar juntos por un mismo motivo.
- **TRANSPARENCIA:** Es la total “claridad y limpieza” en nuestra manera de ser y la expresión máxima de nitidez en nuestro proceder, constituyéndose en la forma segura, correcta y pública de acometer las diferentes actividades laborales, caracterizándose estas por un actuar idóneo conforme a las políticas y normas de la empresa.
- **HUMILDAD:** Todos los funcionarios y colaboradores deben reconocer las habilidades, cualidades y capacidades, con la finalidad de obrar en bien de los demás, con dignidad, confianza, flexibilidad y adaptándose a las capacidades y necesidades de los trabajadores, los usuarios y visitantes.
- **COMUNICACIÓN ASERTIVA:** los funcionarios y colaboradores de la entidad mantendrán habilidades y estrategias que permitan transmitir de forma clara, concisa, rápida y contundente los mensajes que se desean transmitir, aumentando de esta manera las expectativas de que el mensaje sea entendido y aceptado conllevando de esta manera a mantener un buen clima laboral.

10. LINEAMIENTOS PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

10.1 Marco Normativo y Conceptual

El artículo 74 de la Constitución Política consagra que todas las personas tienen derecho a acceder a los documentos públicos, salvo los casos que establezca la ley, no obstante, dicho derecho tiene algunos límites y para su ejercicio debe respetarse en forma objetiva la prevalencia del interés general sobre el interés particular.

El ejercicio del derecho de acceso a la información pública nacional, fue regulado a través de la Ley 1712 de 2014, en el artículo No. 3 *Otros principios de la transparencia y acceso a la información pública*, según el cual toda la información en poder de las entidades estatales se presume pública, con excepción de la información clasificada y reservada, en los casos expresamente previstos en la ley.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

Por otra parte, la Ley 1288 del 2009 en su artículo 25 “Modificación de penas para los delitos de divulgación y empleo de documentos reservados y acceso abusivo a un sistema informático”. Señala que el que en provecho propio o ajeno o con perjuicio de otro divulgue o emplee el contenido de un documento que deba permanecer en reserva; el que abusivamente se introduzca en un sistema informático protegido con medida de seguridad o se mantenga contra la voluntad de quien tiene derecho a excluirlo; que utilice en provecho propio o ajeno, descubrimiento científico, u otra información o dato llegados a su conocimiento por razón de sus funciones y que deban permanecer en secreto o reserva; el servidor público que como empleado o directivo o miembro de una junta u órgano de administración de cualquier entidad pública, que haga uso indebido de información que haya conocido por razón o con ocasión de sus funciones y que no sea objeto de conocimiento público, con el fin de obtener provecho para sí o para un tercero, sea esta persona natural o jurídica; La persona que bajo cualquier circunstancia dé a conocer información sobre la identidad de quienes desarrollan actividades de inteligencia o contrainteligencia, incurrirá en pena de prisión de cinco (5) a ocho (8) años.

El servidor público que indebidamente dé a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, incurrirá en pena de prisión de cinco (5) a ocho (8) años y multa de veinte (20) a ciento veinte (120) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de funciones públicas por diez (10) años.

Si de la conducta resultare perjuicio, la pena será de cinco (5) a ocho (8) años de prisión, multa de sesenta (60) a doscientos cuarenta (240) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por diez (10) años”.

El servidor público que por culpa dé indebidamente a conocer documento o noticia que deba mantener en secreto o reserva, incurrirá en multa de diez (10) a ciento veinte (120) salarios mínimos legales mensuales vigentes y pérdida del empleo o cargo público”.

La inobservancia de las mencionadas disposiciones constituye falta disciplinaria que dará lugar a los procesos establecidos por el área de Control Interno Disciplinario, de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia.


11. INFORMACIÓN PÚBLICA

Es toda información que un sujeto obligado genere, obtenga, adquiera, o controle en su calidad de tal. El daño causado por una información revelada accidentalmente puede ser tan grave como si ésta hubiera sido propagada en forma deliberada.

No les es permitido a los funcionarios de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia el usar su cargo, función o informaciones sobre negocios y asuntos de DNBC o de sus clientes, contratistas y proveedores, para influir en decisiones que puedan favorecer intereses propios o de terceros.

Los funcionarios no deben utilizar o manifestarse en nombre de Dirección Nacional de Bomberos de Colombia sin estar autorizados y calificados para ello, ni mucho menos hacerlo para obtener beneficios propios o en favor de terceros con quienes tengan vínculos familiares o comerciales.

La responsabilidad legal y ética como funcionario de la Dirección Nacional de Bomberos exige mantener en reserva la información obtenida en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades que no deba ser de dominio público, así como abstenerse de aprovecharla para fines particulares.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

12. DIRECTRICES ÉTICAS

Son orientadoras acerca de cómo debe relacionarse los Servidores Públicos y Contratistas de la DNBC con un sistema o grupo de interés específico en lo pertinente con las acciones y la toma de decisiones.

12.1 La Dirección Nacional de Bomberos y la ciudadanía en general

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se garantiza a la ciudadanía en general que nuestra labor se realiza conforme a los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente, se promueve la participación ciudadana, la protección y salvaguardia de los bienes públicos.

Todas las actuaciones y decisiones se toman imparcialmente con fundamento en hechos verificables, los cuales pueden ser controvertidos por los ciudadanos una vez se divulguen los resultados de la gestión en cumplimiento con la Ley de Transparencia garantizando a los usuarios, destinatarios y beneficiarios obtengan los requerimientos, información actualizada, accesible y comprensible.

12.2 La Dirección Nacional de Bomberos con los servidores públicos

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, respeta y se compromete con los servidores públicos, garantizando las mejores condiciones laborales de bienestar y seguridad, promoviendo el talento humano, capacitando a los funcionarios con el fin de ampliar sus conocimientos en función de su desempeño y contribuir así al mejoramiento de la entidad; trata a los servidores con amabilidad y dignidad, escuchando y considerando las sugerencias de los mismos con el propósito de lograr el recíproco compromiso.

12.3 La Dirección nacional de Bomberos de Colombia y los órganos de control

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia comunicará ampliamente en forma veraz y oportuna los resultados de la gestión, facilitando el libre examen por parte de los órganos de control, actuando para que los resultados obtenidos en el ejercicio de la función pública sean verificables y controvertidos.

Reconocer a los órganos de control, facilitar el acceso a la información; atender y acatar sus recomendaciones y sugerencias.

12.4 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y otras entidades públicas

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, reconoce la legitimidad de las entidades públicas, trata amable y dignamente a sus servidores, atendemos sus recomendaciones y sugerencias. Promovemos y exigimos a nuestros servidores la discreción sobre la información que conocemos de las entidades y de aquella que nos es encomendada para nuestra custodia. Adicionalmente, con el fin de cumplir con los fines esenciales del Estado al servicio de la comunidad, se propicia la coordinación de acciones y cooperación con otras instituciones, promoviendo acuerdos que permitan la colaboración institucional.

12.5 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y los medios de comunicación

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, muestra a los medios de comunicación los resultados de la gestión pública de manera verídica, oportuna y clara para que estos sean divulgados en forma aplicada.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

12.6 La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, los contratistas y proveedores

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se establece y mantiene con los contratistas y proveedores una relación fundamentada en la claridad, conocimiento, equidad y seguridad con respecto a las condiciones legales y contractuales para la adquisición de los bienes y servicios requeridos para el cumplimiento de la misión de la entidad.

La información generada en el trámite y la decisión de las negociaciones son tratadas con discreción y se atiende la reserva correspondiente de conformidad con la ley.

Uno de los principios que nos mueve en la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en los contratos.

Respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con contratistas o proveedores que no demuestren que están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

Adopta y mantiene las disposiciones que garantizan el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de la entidad, por parte de los proveedores y contratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

12.7 la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia y el ambiente

Establece estrategias que permiten mitigar el impacto ambiental, que conllevan a la protección de los recursos naturales, mediante el ahorro y uso eficiente de agua y energía, el manejo integral de los residuos sólidos y la adecuada disposición final de residuos peligrosos.

13. CONFLICTOS DE INTERÉS

Un conflicto de intereses se presenta cuando el juicio de una persona para ejercer adecuadamente su trabajo puede verse influido por consideraciones ajenas a las propias de la respectiva labor, las cuales normalmente conciernen su propio beneficio o al de un tercero relacionado.

Según lo establecido en el Código Único Disciplinario¹ y en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo², todo servidor público que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando el interés general propio de la función pública entre en conflicto con su interés particular, según los criterios establecidos en las mismas normas.

En desarrollo del deber de lealtad, los funcionarios de la DNBC al desarrollar sus funciones, tienen la obligación de ejercer su actividad en beneficio exclusivo de la DNBC, por encima de los intereses individuales.

Por lo indicado, lo más importante es detectar la situación e informarla oportunamente por los canales apropiados, con el fin de que la DNBC pueda adoptar las medidas de salvaguarda que resulten procedentes para su neutralización, en los términos y condiciones establecidos en la normatividad que resulte aplicable, antes que con ocasión de su existencia se pueda llegar a incurrir en actos que puedan

¹ Artículo 40 de la Ley 734 de 2002 y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

² Artículo 11 de la Ley N° 1437 de 2011 y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

afectar real o potencialmente el cumplimiento de los principios fundamentales, las funciones de la entidad o los valores consagrados en este Código.

Si se determina la existencia de un conflicto de intereses, se deben comunicar mediante escrito motivado las circunstancias específicas que dan origen al eventual conflicto, al superior inmediato o autoridad competente, quien debe darle el trámite correspondiente, según lo establecido en las normas que resulten aplicables³ y determinar el curso de acción a seguir.

En caso de aceptarse el impedimento, se deberá determinar a quién corresponde el conocimiento del asunto.

Por tanto, y con el objetivo de evitar la presencia de conflictos de interés, se establece como conducta a seguir por los servidores de la DNBC la siguiente:

- Obrar equitativamente, sin considerar beneficios personales o de terceros, para tal efecto, la DNBC debe prestar los servicios sin esperar retribución alguna.
- Obrar con rectitud y honestidad tanto en las relaciones interlaborales, como en las relaciones con los usuarios.
- Atender con amabilidad, moderación y prudencia las inquietudes y reclamos de los usuarios.
- Explicarle a los usuarios la forma como funciona la DNBC.
- Abstenerse de recibir regalos, dinero u otros bienes o prebendas que puedan comprometer al servidor a otorgar concesiones o beneficios especiales.
- Abstenerse de otorgar cualquier tipo de ventaja a los usuarios, fundadas únicamente en razones de amistad o parentesco.
- Inhibirse de utilizar, en beneficios de otros, las ventajas que la DNBC otorga de manera exclusiva a favor de sus servidores.

14. ATENCIÓN Y REPORTE DE PQRSD

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia asume el compromiso de promover entre sus funcionarios y contratistas una cultura responsable para la adecuada atención de peticiones (incluidas solicitudes de información), quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD), frente a los trámites y servicios que pone a disposición del público y demás temas de su competencia.

Por lo indicado la Dirección a través de la Oficina de Atención al Usuario, adoptará las siguientes medidas:

- Direccionar adecuadamente las PQRSD a los procesos competentes para su atención, según las funciones de cada uno.
- Seguimiento a las PQRSD recibidas, con el objetivo de gestionar una respuesta oportuna, clara, completa y de fondo sobre lo solicitado.
- Inhibir cualquier acción encaminada a evitar la presentación de PQRSD por parte de los diferentes usuarios (internos o externos) de la DNBC.
- Orientar a los usuarios en la presentación de PQRSD absteniéndose de generar falsas expectativas sobre el alcance de cualquier requerimiento.

La dirección Nacional de Bomberos de Colombia cuenta con los siguientes canales de atención para PQRSD:

³ Se recomienda revisar, entre otras disposiciones, las siguientes: artículo 12 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; artículos 85 a 87 del Código Único Disciplinario, artículos 152 y 153 del C.P.C., artículos 143 y 144 del Código General del Proceso, y demás normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

- **Atención presencial:** Bogotá Carrera 30 N 85 A 39/47, horario de atención de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm de lunes a viernes.
- **Atención medios electrónicos:** página web bomberos.mininterior.gov.co, correo electrónico atencionciudadano@dnbc.gov.co, Twitter @DNBomberosCol, canal en YouTube DNBomberosCo y Chat en línea. Los requerimientos registrados por este medio serán gestionados dentro del horario de trabajo.
- **Atención telefónica:** a través de la líneas (57 1) 2571263 / 2571281 / 257 1275 Ext. 146 y línea móvil 3102414387, las cuales se atienden de 8:00 am a 1:00 pm y de 2:00 pm a 5:00 pm de lunes a viernes
- **Buzón de sugerencias físico:** Bogotá Carrera 30 N 85 A 39/47, se verifica su contenido el primer día hábil de cada semana.

Frente a atención de quejas, la oficina de Control Interno Disciplinario es la encargada de conocer e investigar las quejas en materia disciplinaria que se presentan respecto de los servidores públicos de la DNBC. Estas actuaciones se adelantarán conforme al procedimiento consagrado en la Ley 734 de 2002 y el tiempo de respuesta atenderá los términos procesales establecidos en dicho estatuto, según la etapa procesal en que se encuentre o el procedimiento aplicable según lo requiera la situación en particular.

Quien formule la queja o reclamación debe tener en cuenta que de conformidad con el parágrafo del artículo 90 de la Ley 734 de 2002, su intervención se limita únicamente a presentar y ampliar la queja bajo la gravedad del juramento, a aportar las pruebas que tenga en su poder y a recurrir la decisión de archivo y el fallo absolutorio.

15. MECANISMO DE PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE

Cuando la DNBC lo considere necesario ofrecerá garantías de confidencialidad a quienes reporten o denuncien acciones u omisiones antijurídicas o anti éticas por parte de las personas vinculadas a la Dirección, con el propósito de prevenir represalias contra el denunciante, sin llegar a afectar las garantías procesales. Lo anterior incluirá la existencia de canales que permitan hacer los mencionados reportes de forma anónima.

Por otra parte, quien considere que una solicitud pone en riesgo su integridad o la de su familia, podrá pedir ante el Ministerio Público el procedimiento especial de solicitud con identificación reservada.

16. GRUPOS DE INTERÉS

Los sujetos obligados al cumplimiento del presente Código de Ética son los servidores públicos, estudiantes que realizan sus pasantías en la entidad y aquellas personas que representen a la DNBC.

De igual forma, La DNBC en el desarrollo de sus funciones mantiene contacto con diferentes grupos de interés como los Cuerpos de Bomberos Oficiales y Voluntarios del país, órganos de control, veedurías, gremios y universidades, medios de comunicación y ciudadanía en general, quienes también se encuentran involucrados el Código de Ética y pueden presentar la queja correspondiente, cuando consideren que se ha presentado alguna conducta contraria a lo establecido en el presente Código.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

17. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACIÓN DE LA ENTIDAD

Teniendo en cuenta el Sistema Integrado de Gestión y Control y Planeación, en el presente Código de Ética y Buen Gobierno, se incorporan algunos compromisos frente a los planes de desarrollo administrativo, plan de eficiencia administrativa y cero papel, plan de racionalización de trámites, plan de gobierno en línea, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, plan institucional de capacitación, plan de bienestar e incentivos, plan anual de vacantes y plan anual de adquisiciones que se enumeran a continuación:

17.1 Políticas para la Dirección de la Entidad

Compromiso con los Fines del Estado: La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia DNBC, cumple sus funciones de conformidad con los principios y finalidades consagrados en la Constitución Política, en las leyes y reglamentos correspondientes.

Perfiles y Obligaciones de los Directivos de la Entidad: Los Directivos, contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la DNBC, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente y a mantener la confidencialidad de la información, cumpliendo cabalmente con los principios y valores determinados en este documento.

17.2 Políticas de relación con los Órganos de Control Externo

Política frente al Control Externo de la Entidad: Los Directivos, Contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, se comprometen a mantener unas relaciones armónicas con los Órganos de Control y a suministrar la información que legalmente estos requieran en forma oportuna, completa y veraz. Así mismo, implementar las acciones de mejoramiento institucional.

17.3 Políticas frente a la Prevención y Erradicación de la Corrupción

Compromiso con la Gestión de Ética: La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes y el presente Código de Ética y Bien Gobierno.

Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas: Los Directivos de la Dirección Nacional de Bomberos, contratistas y demás servidores públicos de la DNBC, se comprometen a luchar contra la corrupción buscando salvaguardar la gestión estatal, promoviendo la cultura de la legalidad e incentivando el cumplimiento de sus funciones en términos de transparencia e integridad.

Compromiso en la lucha antipiratería: La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia velará por la protección de la propiedad intelectual y los derechos de autor, para lo cual adquiere el compromiso de eliminar el uso de cualquier tipo de software que no esté debidamente licenciado.

17.4 Políticas de Gestión del Recurso Humano

Compromiso con la protección y el desarrollo del Talento Humano: La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, reinducción, formación, capacitación, promoción y evaluación.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

17.5 Políticas de Comunicación e Información

Compromiso con la Circulación y Divulgación de la Información: La Dirección Nacional de Bomberos, determinará una política de comunicación informativa adecuada para establecer un contacto permanente y correlativo con sus grupos de interés de manera integral, oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable; en especial con la ciudadanía.

Compromiso con el Gobierno el Línea: La Dirección Nacional de Bomberos, se compromete a implementar el Modelos de Gestión Ética para entidades del Estado, manteniendo actualizada su página WEB con la información completa sobre la marcha de la administración en cuanto a procesos y resultados.

17.6 Política de calidad

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se compromete a orientar su gestión a la obtención de beneficios y resultados de calidad, por lo cual, se obliga a implementar el Sistema de gestión de Calidad inmerso dentro del Sistema Integrado de Gestión y Control y a mejorar continuamente los procesos, contando con funcionarios idóneos, ejerciendo un autocontrol integral en forma eficiente, eficaz y efectiva.

17.7 Políticas de responsabilidad con la Comunidad

Información y Comunicación con la Comunidad: El Director General de Bomberos de Colombia, con su equipo Directivo, se compromete a realizar canales de comunicación que permitan la participación de la ciudadanía en la formulación, ejecución y evaluación de planes, programas y proyectos.

Compromiso con la Rendición de Cuentas y Control Social: El Director General de Bomberos, con su equipo Directivo, se compromete a cumplir con sus compromisos en forma consistente, honesta, responsable y dentro de los términos legales establecidos.

17.8 Políticas del Sistema de Control Interno

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se comprometen a planificar e implementar los procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio, para mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de conformidad con el Sistema Integrado de Gestión y Control, establecer mecanismos de evaluación para verificar la ejecución de los planes, programas así como la implementación del Modelo Estándar de Control Interno MECI.


17.9 Políticas Sobre el Riesgo

La Dirección Nacional de Bomberos de Colombia se compromete a adoptar estrategias concretas en materia de lucha contra la corrupción que oriente la gestión hacia la eficiencia y la transparencia, identificando los riesgos de corrupción en la gestión para tomar las medidas y correctivos para contrarrestarlos.

Asegurar que todas las acciones se hagan con autonomía, independencia y responsabilidad social, libre de presiones o injerencias que oscurezcan los procesos, creando confianza entre los ciudadanos.

17.10 Política de Contratación Pública

En la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, se garantiza que todos los procesos contractuales, según el manual de contratación de la institución se publiquen oportunamente en la página Colombia Compra Eficiente. Se garantiza la idoneidad de los contratistas, para el logro y la ejecución de los servicios

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

que requiera la entidad, con calidad, oportunidad y eficacia. Adicionalmente, la Dirección Nacional de Bomberos cumplirá de manera formal y real con el Estatuto de Contratación Pública, para lo cual se compromete a observar las disposiciones legales con prontitud, exactitud y diligencia.

17.11 Política frente a los Conflictos de interés

Compromiso frente a los Conflictos de Interés: Los Directivos, contratistas y demás servidores públicos de la Dirección Nacional de Bomberos, deberán declararse impedidos en un asunto cuando tengan interés particular y directo en su regulación, control o decisión o lo tuviese su cónyuge o alguno de sus parientes en el grado de consanguinidad definido por la ley.

18. MEDIDAS EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

En caso de presentarse un incumplimiento a lo dispuesto en el presente Código de Ética, debe realizarse un análisis respecto a la naturaleza del mismo.

Si se configura una falta disciplinaria, una contravención o un posible delito, según lo previsto en las normas vigentes, se seguirá el procedimiento y, de ser el caso, se aplicarán las medidas sancionatorias previstas en el Código Único Disciplinario⁴ y en las demás disposiciones que resulten aplicables.

En los demás casos las instancias competentes adoptarán las acciones de mejora que resulten pertinentes para preservar y mejorar el orden interno, el clima laboral y la cultura organizacional, dentro de los principios, políticas orientadoras y valores consagrados en este Código.

19. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO

En la dirección Nacional de Bomberos de Colombia existirá un comité de Convivencia Laboral quien apoyará en unión con Gestión de Talento Humano en las siguientes actividades:

- a) Divulgar y promover los principios y deberes establecidos en éste código.
- b) Proponer las modificaciones que sean necesarias al presente código.

20. SOCIALIZACIÓN CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia será ampliamente socializado entre los servidores de la entidad, a través de los siguientes mecanismos:

- Se socializará mediante el correo electrónico a cada uno de los Funcionarios y colaboradores, lo anterior con el fin de recibir observaciones al código de ética para realizar los ajustes pertinentes.
- Se remitirá el documento final al correo institucional, con los ajustes realizados.
- Publicación en el sitio web institucional.
- Realización de campañas de sensibilización sobre los principios, políticas y valores de este código, mediante protector de pantalla, socialización grupal, Taller Teórico – Práctico, realización de encuestas virtuales que resulten adecuadas para profundizar en temas éticos y hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el presente Código.

⁴ Ley 734 de 2002 y demás normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan. Ver artículos 23 a 51, respecto a las faltas disciplinarias y las sanciones a las mismas.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

- Firma de la declaración de conocimiento del Código de Ética de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia, por parte de todos los servidores públicos de la entidad, tanto los actuales como los que se vinculen en el futuro.

21. DE LA ADOPCIÓN, VIGENCIA Y REFORMA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Vigencia del Código de Ética y Bueno Gobierno: El Código de Ética y Buen Gobierno entra en vigencia a partir de su aprobación por parte del Director Nacional de Bomberos de Colombia. El Código de Ética y Buen Gobierno, se adoptó en primera instancia mediante resolución 439 de 06 de Noviembre de 2015 y se realizó actualización con participación de los colaboradores de la entidad y se adoptó mediante Resolución 230 de 30 de junio 2017.

Reforma del Código de Ética y Buen Gobierno: El Código de Ética y Buen Gobierno puede ser reformado por decisión del Director Nacional de Bomberos, o por sugerencia de los colaboradores y se divulgará.

22. CAPACITACIÓN EN TEMAS DE ÉTICA

La Dirección Nacional de Bomberos incluirá los temas del Código de Ética y otros relacionados con la lucha contra la corrupción en la inducción y de reinducción que se impartan a los Servidores Públicos y Colaboradores de la Entidad.

23. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS

- Aprovechar la capacitación que se les brinde y hacer el mejor uso de ella.
- Conocer los reglamentos que rigen su profesión u oficio.
- Cumplir con lo dispuesto en las circulares, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo normas y procedimientos de la Institución.

24. ANEXO1. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

Aportes Código de ética: Director General, Funcionarios y Contratistas de la entidad.

	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código:
	CÓDIGO DE ÉTICA	Versión:
		Vigente desde:

ANEXO 1. DECLARACIÓN DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DE BOMBEROS DE COLOMBIA

Yo, _____ identificado(a) como aparece al pie de mi firma, declaro que he leído y entendido todo el contenido del Código de Ética de la Dirección Nacional de Bomberos de Colombia vigente _____.

Además, declaro que me comprometo a acatarlo en su totalidad. Entiendo, que es mi obligación consultar toda duda sobre la correcta aplicación de las disposiciones incluidas en el referido documento.

Firma del funcionario o contratista
 C.C. _____ de _____

Lugar y Fecha: _____