



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

Secretaría
Gobierno

PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN ÉTICA

DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO

2017

GERENCIA DE LA FELICIDAD, PROGRAMA

**Me pido
Servir**

ENTREGANDO LA MEJOR VERSIÓN DE MÍ

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

TABLA DE CONTENIDO

| | Página |
|----------------------------------|--------|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Objetivo | 4 |
| 3. Alcance | 4 |
| 4. Marco Normativo | 4 |
| 5. Términos y Definiciones | 5 |
| 6. Plan de Gestión Ética | 7 |
| 7. Matriz de Seguimiento | 11 |

2



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

INTRODUCCIÓN

La tradición idealista toma la ética como un saber que se fundamenta y se construye desde la reflexión filosófica y que se traduce en un conjunto de argumentos, en un catálogo axiológico y en un sistema normativo que deben ser observados por las personas en su vida cotidiana para que su comportamiento sea considerado ético, dentro de un modelo ideal de ser humano y de sociedad.

3

El desarrollo moral es visto, inclusive, como la expansión de la capacidad cognitiva para argumentar y explicar la conducta seguida o a seguir, según principios universales, valores, prescripciones y argumentos racionales son, entonces, los ejes que sostienen la formación ética que se diseñe desde estas perspectivas

Los funcionarios ejercen de diversas formas un poder discrecional en su trabajo diario, en su administración de los recursos públicos, en la interrelación con los ciudadanos y en el ámbito de su función de elaboración de las políticas. La ética es un importante mecanismo de control de la arbitrariedad en el uso del poder público, un factor vital para la creación y mantenimiento de la confianza en la Administración y sus instituciones.

También proporciona la base para contrastar las prácticas, costumbres y conductas de forma general para garantizar a la ciudadanía que se están respetando sus intereses y cumpliéndose los procedimientos. En consecuencia, la ética es un factor clave de la calidad de la Administración.

De esta manera, la Dirección de Gestión del Talento Humano, tiene entre otras funciones la de dirigir y diseñar políticas, planes y programas para el desarrollo integral del talento humano de la entidad. Tales funciones adelantadas se encuentran enmarcadas en el marco de la Gerencia de la Felicidad, programa “Me PIDO Servir - entregando la mejor versión de MI”, a través del cual se estructura cada una de las acciones programadas con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y el fomento de una cultura organizacional tendiente al mejoramiento de la prestación de nuestros servicios.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

OBJETIVO

Diseñar y ejecutar el Plan de Gestión Ética de la Secretaría Distrital de Gobierno, para la vigencia 2017, estableciendo un instrumento formal que contribuya al fortalecimiento de la ética pública en el ejercicio de la función administrativa al interior de la Secretaría Distrital de Gobierno.

4

ALCANCE

El Plan de Gestión Ética de la Secretaría Distrital de Gobierno, y todas aquellas acciones que de ella se desprendan, se dirige a todos los servidores públicos, de los niveles directivo, asesor, profesional técnico y asistencial, vinculado mediante carrera administrativa, nombramiento provisional, así como a los contratistas.

Sus principios y valores serán objeto de apropiación y aplicación por parte de los servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, cualquiera que sea su vinculación, en el lugar de trabajo y fuera de ella y en cualquier lugar donde se encuentren.

El Plan de Gestión Ética de la Secretaría Distrital de Gobierno, se dirige a todo individuo que contribuye en las decisiones y acciones de la entidad, en razón del desarrollo cotidiano de sus labores, sin distingos de su forma de vinculación y sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen, lengua religión, opinión política o filosófica.

4. MARCO NORMATIVO

- ❖ **Constitución Política de Colombia** Art. 5, 6, 11, 13, 15, 16, 18, 19, 26, 28, 29, 38, 39,42, 43, 48, 53, 54, 55, 83,122, 123, 124,125, 126, 127, 128
- ❖ **Ley 190 de 1995** “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración pública y se fijan disposiciones para erradicar la corrupción. Art 19 a 31, 66.
- ❖ **Ley 734 del 2002** “Por el cual se expide el código Disciplinario Único” Art. 24.
- ❖ **Ley 1474 del 2011** Por el cual se dictan normas encaminadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- ❖ **Decreto ley 1567 de 1998** “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

- ❖ **Decreto 3622 de 2005** “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el Capítulo Cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.
- ❖ **Acuerdo 244 de 2006** “Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital”
- ❖ **Decreto 527 de 2014** "Por medio del cual se crean las instancias de coordinación del Sector Administrativo Mujeres, se determina la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer en las instancias de coordinación existentes en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones."
- ❖ **Decreto 489 de 2009** “Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.
- ❖ **Resolución 0162 del 16 de febrero de 2017**, por la cual se adopta el marco estratégico y mapa de procesos de la Secretaría Distrital de Gobierno.
- ❖ **Resolución 0308 del 10 de mayo de 2017**, “Por medio de la cual se modifica la Resolución 842 de 2007 y se conforman los grupos de gestores y gestoras de ética de la Secretaría Distrital de Gobierno”.

5

TERMINOS Y DEFINICIONES

- ❖ **IDEARIO ÉTICO DISTRITAL:** Documento se recogen los ideales, esto es, las “visiones que se anticipan al perfeccionamiento de la realidad”, según la hermosa definición que al respecto dio el escritor José Ingenieros, construidos por un considerable número de servidores y servidoras del Distrito. Ideales, o visiones, que tendrán el alcance, el aliento y la dimensión que cada uno de nosotros quiera darle, porque sólo de nosotros depende que puedan ser útiles para modificar y perfeccionar la realidad en el Distrito Capital.
- ❖ **VALORES:** La palabra valores viene del latín “valere” lo que significa “ser fuerte”. Este vocablo alude a todos aquellos principios que le permiten a los seres humanos mediante su comportamiento realizarse como mejores personas; es decir son esas cualidades y creencias que vienen anexadas a las características de cada individuo y que ayudan al mismo a comportarse de una forma determinada. Los valores posibilitan la determinación de nuestras prioridades, y ayudan a encaminar la vida del ser humano a una autorrealización; estas creencias permiten elegir al hombre entre una situación u otra, o entre una cosa u otra.
- ❖ **ÉTICA:** El término ética proviene de la palabra griega ethos, que originariamente significaba “morada”, “lugar donde se vive” y que terminó por señalar el “carácter” o el “modo de ser” peculiar y adquirido de alguien; la costumbre (mos-moris: la moral).



La ética tiene una íntima relación con la moral, tanto que incluso ambos ámbitos se confunden con bastante frecuencia. En la actualidad se han ido diversificando la Ética son el conjunto de normas que vienen del interior y la Moral las normas que vienen del exterior; es decir, de la sociedad.

Se considera una rama de la filosofía relacionada con la naturaleza del juicio moral, que medita sobre lo que es correcto o incorrecto (lo bueno y lo malo) en nuestra sociedad y en nuestra conducta diaria.

- ❖ **PRINCIPIO ÉTICO:** son las normas del fuero interno o creencias básicas de los servidores públicos sobre las formas correctas para desempeñar la función pública, que se constituyen en premisas de todas sus actuaciones. Se enuncian como postulados que el individuo asume como las normas rectoras que orientan sus interacciones.
- ❖ **CÓDIGO DE ÉTICA:** Normas tendientes a regular el comportamiento de las personas dentro de un determinado contexto, como ser el de una profesión, una empresa u organización, entre otros. O sea, se trata de una compilación de normativas que se consideran las más convenientes en un determinado contexto o para un determinado grupo social.
- ❖ **DIRECTRICES ÉTICAS.** Las directrices son orientaciones acerca de cómo deben relacionarse los servidores públicos con cada uno de sus grupos de interés, para poner en práctica los Valores y Principios Éticos adoptados.
- ❖ **ÉTICA PÚBLICA** orientación hacia el bien común, haciendo coincidir principios individuales de responsabilidad con los principios de la función pública.
- ❖ **TRANSPARENCIA:** Es uno de los valores éticos que todo servidor público debe aplicar en el ejercicio de su función, de ahí la necesidad de detenernos en su análisis y en su confrontación con otros conceptos tales como el derecho a la información, el acceso a la información y la rendición de cuentas con los que la transparencia convive y se interrelaciona diariamente en la labor pública.

Las administraciones públicas deben procurar el acrecentamiento de los valores éticos del servidor público, fomentando conductas o comportamientos en los funcionarios que se encaminen a realizar su trabajo con la mejor voluntad de servicio, a usar racional y económicamente los recursos del Estado, a buscar la mayor eficiencia y calidad en su trabajo, a mejorar su propia competencia profesional, a practicar la buena fe en su relación con los ciudadanos y a ayudar a crear un buen clima laboral.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

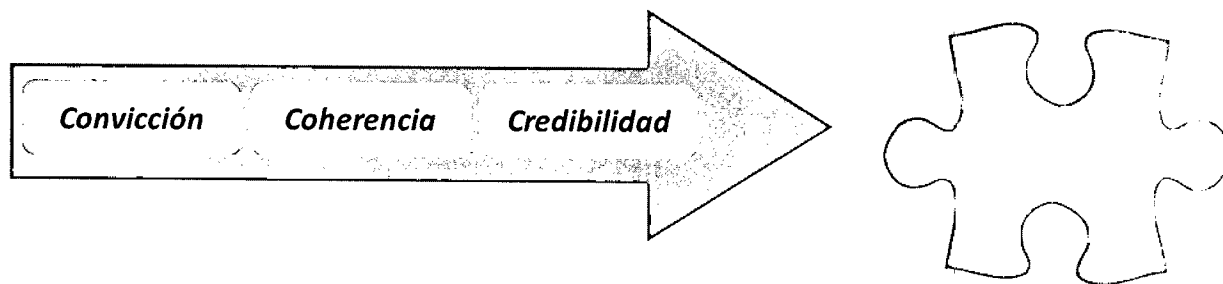
SECRETARÍA DE GOBIERNO

PLAN DE GESTIÓN ÉTICA

EL Plan de Gestión Ética de la Secretaria Distrital de Gobierno para la vigencia 2017 estará bajo la coordinación y dinamización de la Dirección de Gestión de Talento Humano, con el apoyo de los gestores de ética de las diferentes dependencias, la oficina de atención a la ciudadanía, la oficina asesora de comunicaciones, y de los servidores de la SDG, eje central del proceso; su consolidación se inspira en el ideario ético Distrital y la Resolución 0162 del 16 de febrero de 2017, por la cual se adopta el marco estratégico y mapa de procesos de la Secretaria Distrital e Gobierno, y demás normas relacionadas.

7

MODELO ETICO DEL SERVIDOR



La Secretaria Distrital de Gobierno, como referente de la institucionalidad distrital, asume los valores éticos establecidos en el ideario ético del Distrito Capital, adoptados mediante acuerdo Distrital 244 del 2006

- ❖ Equidad
- ❖ Respeto
- ❖ Solidaridad
- ❖ Probidad

Edificio Liévano
Calle 11 No. 8 -17
Código Postal: 111711
Tel. 3387000 - 3820660
Información Línea 195
www.gobiernobogota.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

- ❖ Responsabilidad
- ❖ Trabajo en Equipo
- ❖ Vocación de Servicio

Adicionalmente, para el cumplimiento del marco estratégico, cada uno de los servidores y servidoras públicos que integran la Secretaría Distrital de Gobierno guiarán su conducta con base en los siguientes valores:

8

1. **Servicio centrado en la Ciudadanía:** la ciudadanía es la razón de ser del servicio público. El eje central de nuestro diario accionar debe ser brindarle una atención atenta y oportuna.
2. **Transparencia:** Gestionamos los recursos de la ciudadanía con responsabilidad y publicidad, rindiendo cuentas claras para facilitar la veeduría y el control.
3. **Eficacia:** Reconocemos que nuestro éxito consiste en brindar soluciones efectivas y visibles a la ciudadanía, por eso brindamos metas claras, medimos avances y presentamos resultados.
4. **Eficiencia:** Sabemos que los recursos con que contamos (nuestro presupuesto y tiempo) son de los ciudadanos, y que ello exige hacer de estos un uso óptimo en cumplimiento de los objetivos propuestos.
5. **Innovación:** Trabajar a la vanguardia de nuevas soluciones que aprovechen la última tecnología, en el conocimiento global y las experiencias exitosas en nuestro campo de acción.

SOLIDARIDAD

Dispongo mis competencias al servicio del otro

Es reconocer en cada quien su dignidad humana, su valor intrínseco como persona y, en consecuencia, contribuir a la realización de sus proyectos de vida y a la satisfacción de sus necesidades.

EQUIDAD

Practico el trato digno reconociendo la particularidad del otro

Está estrechamente relacionada con la justicia, entendida ésta como la virtud mediante la cual se da a los demás lo que es debido de acuerdo con sus derechos.

RESPETO

Acepto la pluralidad basado en la igualdad

Es tratar de ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, siquiera por un momento, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos de derechos, los cuales no



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

sólo merecen nuestro reconocimiento, sino que deben ser protegidos y garantizados por medio de nuestras acciones.

VOCACION DE SERVICIO

Garantizo calidad y calidez en mis actuaciones

Es dar para facilitar el cumplimiento de un proceso, resolver una necesidad, demanda o solicitud, o satisfacer una expectativa de alguien, de modo que tanto quien da como quien recibe puedan sentirse agradados.

9

PROBIDAD

Pienso, siento y actúo coherentemente

Es la cualidad que define a una persona íntegra y recta; a alguien que cumple sus deberes sin fraudes, engaños ni trampas. Ser probo es ser transparente, auténtico y actuar de buena fe. En este sentido, la probidad expresa respeto por uno mismo y por los demás, y guarda estrecha relación con la honestidad, la veracidad y la franqueza.

TRABAJO EN EQUIPO

Construyo relaciones armónicas procurando el logro de nuestros objetivos.

Es coordinar e integrar esfuerzos entre varias personas que se necesitan entre sí para lograr un resultado; es embarcarse en una misma empresa o en una misma causa.

RESPONSABILIDAD

Asumo las consecuencias de mis decisiones y acciones

: Es hacernos cargo de las consecuencias de las palabras, las decisiones y los compromisos, y, en general, de los actos libre y voluntariamente realizados, no sólo cuando sus resultados son buenos y gratificantes, sino también cuando nos son adversos o indeseables.

SERVICIO CENTRADO EN LA CIUDADANÍA

Transformando positivamente el imaginario colectivo del servicio público.

Los servicios prestados por los servidores públicos de la SDG deben ser de alta calidad humana y de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los ciudadanos, esto es, vivir el servicio a plenitud agregando valor a nuestras actuaciones. Sirvo con calidad, sirvo con calidez.

Cada vez que servimos y comunicamos nuestras actuaciones con asertividad, avanzaremos en el fortalecimiento de la imagen institucional con el ciudadano,



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

TRANSPARENCIA

Gestionamos los recursos de la ciudadanía con responsabilidad y publicidad, rindiendo cuentas claras para facilitar la veeduría y el control

Es un valor aplicado a la conducta humana, no significa otra cosa que permitir que los demás entiendan claramente el mensaje que les estamos proporcionando y perciban un mensaje que exprese lo que realmente deseamos o sentimos.

10

EFICACIA

Alcanzo el efecto que espero tras la realización de la acción

Reconocemos nuestro éxito consiste en brindar soluciones efectivas y visibles a la ciudadanía, por eso fijamos metas claras, medimos avances y presentamos resultados.

EFICIENCIA

Hago las cosas de manera óptima, rápida e igualmente correcta

Sabemos que los recursos con que contamos (nuestro presupuesto y tiempo) son de los ciudadanos, y que ello exige hacer de estos un uso óptimo en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

INNOVACIÓN

Los avances y propuestas llegan a quienes los necesitan – “Los Ciudadanos”

Trabajar a la vanguardia de nuevas soluciones que aprovechen la última tecnología, el conocimiento global y las experiencias exitosas en nuestro campo de acción.

Para la materialización de todos estos conceptos, se proyectaron actividades que permitan tener inmersa en la Secretaría una cultura ética, con sentido de corresponsabilidad e identidad institucional, todo en busca de un servicio con calidad y calidez y unos ciudadanos felices, en armonía con el Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para todos. (Ver matriz adjunta)

MARTHA LILIANA SOTO IGUARÁN
Directora de Gestión del Talento Humano

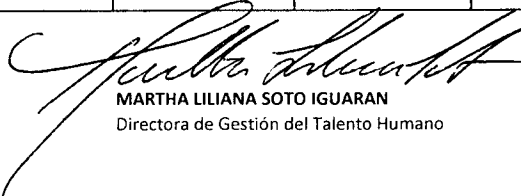
Elaboró: Ana Idalid Celeita/ Profesional Universitario
Revisó: Clara Sonia Rodríguez Saavedra/ Profesional Especializado *SR*

Edificio Liévano
Calle 11 No. 8 -17
Código Postal: 111711
Tel. 3387000 - 3820660
Información Línea 195
www.gobiernobogota.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

| ITEM | OBJETIVO | ACTIVIDAD | INDICADORES | PERIODO DE EJECUCIÓN | RECURSOS | RESPONSABLES | RESULTADOS ESPERADOS | AVANCES A JUNIO 30 DE 2017 |
|------|---|---|---|--|--|--|--|--|
| 1 | Conformar el grupo de gestores éticos de la Secretaría Distrital de Gobierno | Convocar a los Servidores de la Secretaría Distrital de Gobierno, para que se vinculen al grupo de Gestores éticos mediante memorando dirigida a los jefes de áreas, para que designen un representante por dependencia | Número de Gestores Éticos Vinculados | FEBRERO- ABRIL | Orfeo, correo electrónico | Directora de Gestión del Talento Humano | Conformar el Grupo de Gestores éticos de la Secretaría Distrital de Gobierno. | Confirmación con las 20 alcaldías locales y las jefaturas de las diferentes áreas, en relación con la delegación de los gestores éticos en cada dependencia. Resolución No 308 del 10 de Mayo de 2017, por medio de la cual se conforman el grupo de gestores y gestoras éticos de la entidad . |
| 2 | Dar a conocer de manera Detallada a los gestores de Ética el plan de Gestión Ética de la Secretaria Distrital de Gobierno para su posterior replica en sus áreas. | Presentación detallada de Plan de Gestión Ética de la SDG. | Apropiación del Plan de gestión por parte de los gestores Éticos. | abril mayo - septiembre mayo - octubre | Video bean libreta de apuntes esferos sala de Juntas | 1. Dirección de gestión del Talento Humano 2. Dirección de Gestión del Talento humano Gestores éticos. | 1. Todos los gestores éticos Apropián el plan de gestión ética. 2. Todos los servidores y Contratistas de la entidad conozcan y estén conscientes de la importancia que tiene el ejercicio ético profesional y adopten un comportamiento laboral ético acorde a su cargo. | Encuentro Gestores éticos para afianzamiento de compromiso proceso que se adelantó el día 9 de junio de 2017 en las instalaciones de Compensar Avenida 68. |
| 3 | Dar a conocer de manera Detallada a los gestores de Ética el plan de Gestión Ética de la Secretaria Distrital de Gobierno para su posterior replica en sus áreas. | Difundir al interior de la entidad el plan de gestión ética, tanto con servidores y contratistas | Apropiación del plan de gestión Ética por parte de los servidores y contratistas. | Julio a Noviembre | | | | Se adelantaría trabajo en coordinación con la oficina de prensa de la entidad y se trabajará un valor por mes, apoyados en los gestores éticos de las localidades y las áreas. |
| 4 | | Taller de de empoderamiento para gestores éticos. | Realizar (2) Talleres uno en el primer semestre y otro en el segundo. | Junio - Octubre | | | | Se realizó el primer taller relacionado con el sentido de pertenencia y compromiso con los valores éticos, apoyado por la Red de Formadores de la entidad. |
| 5 | Fortalecer la apropiación de los valores éticos en los servidores y contratistas de la Secretaria Distrital de Gobierno. | Correrías de la Felicidad | 20 Talleres de apropiación de los valores éticos | Marzo - Octubre | Video bean libreta de apuntes esferos Salón de Reuniones | 1. Dirección de gestión del Talento Humano 2. Dirección de Gestión del Talento humano Gestores éticos. | 1. Talleres realizados en las alcaldías locales. 2. Pruebas aplicadas de conocimientos sobre valores éticos a los servidores de la SDG | Se han adelantado correrías y medición de las pruebas de conocimientos en las siguientes localidades: Tunjuelito Chapinero Sumapaz Rafael Uribe Engativá San Cristóbal Mártires |

47


MARTHA LILIANA SOTO IGUARAN
 Directora de Gestión del Talento Humano