



GENERALIDADES

1. Fundamentos de nuestro Código Ético:

- a. Uno de los principios contemplados en el COSO versión 2013 es que las entidades deben demostrar compromiso con la integridad y valores éticos.
- b. Según el Modelo Estándar de Control Interno –MECI- versión 2014, para la implementación del componente Talento Humano que se encuentra dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión se deben conocer no solo los parámetros de la ética y la moral que deben primar en el ejercicio de la función pública sino los principios y valores de la entidad, entre otros.
- c. El elemento Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos busca establecer un estándar de conducta de los servidores al interior de la entidad mediante declaraciones explícitas, acordadas de forma participativa para la consecución de los propósitos de la entidad
- d. El conocimiento de los parámetros éticos es la declaratoria explícita del horizonte de actuación, relación y decisión de todos los servidores y servidoras públicas, manteniendo la coherencia entre la gestión, los principios consagrados en la Constitución Política, la Ley y los fines esenciales que persigue el Estado.
- e. Enmarca el comportamiento que orienta la actuación de todos y todas las servidoras de la entidad, genera transparencia en las decisiones y propicia un clima de confianza para el logro de los objetivos de la Secretaría Distrital de Planeación.
- f. Una reflexión moderna de la ética en Administración Pública exige pensar cuál es la finalidad de nuestra organización y desde allí, poder discernir cuáles son los valores que se deben potenciar y cuáles son los compromisos a desarrollar para conseguir con éxito ese propósito.
- g. Los valores y compromisos son la esencia de cualquier documento de autorregulación ética que se quiere promover en las entidades del Estado Colombiano.
- h. La misión capital de servir a los ciudadanos y ciudadanas, es indiscutiblemente un proceso donde todos los sujetos que participan de esa función pública desarrollan unas virtudes, hábitos y prácticas que, independientemente de su nivel, cargo y tipo de contrato, orientan su actuar al interior de la entidad.
- i. La ética pública es principalmente un proceso de fortalecimiento del comportamiento de los servidores y servidoras en orden a la finalidad del servicio



público; no es una cuestión de ampliar su conocimiento legal, técnico o procedimental; se trata de potenciar, interiorizar y compartir unos valores éticos que beneficien el interés general y el bien común.

j. Para gestionar los valores y compromisos éticos es necesario un proceso dialógico amplio y participativo con la intención de que la voluntad de la Entidad y sus integrantes se manifieste en una visión compartida en torno a principios, valores y compromisos.

k. Este documento es una carta de navegación que declara públicamente las pretensiones éticas de la Entidad, los parámetros que orientan las decisiones, los mecanismos de mediación de los intereses legítimos en juego y los compromisos adquiridos frente a los grupos con los que interactúa y debe ser revisado periódicamente y actualizarlo o modificarlo según sus resultados.

2. Beneficios de Nuestro Código Ético

Los beneficios de promover la gestión ética al interior de la Secretaría Distrital de Planeación son:

- a. Potenciar la dimensión ética en la cultura de la organización.
- b. Mejorar la confianza y reconocimiento con sus ciudadanos y ciudadanas.
- c. Anticiparse a situaciones problemáticas y de alto riesgo.
- d. Fortalecer su imagen corporativa y su legitimidad social.
- e. Aumentar el compromiso de los servidores y servidoras públicas de la SDP.
- f. Orientar la toma de decisiones sobre los asuntos públicos.
- g. Promover un actuar colectivo.
- h. Mejorar la efectividad de la Entidad.
- i. Ayudar a mejorar el autocontrol y el uso correcto de la razón a partir de la idea de servicio a la colectividad.
- j. Orientar hacia la prevención de conductas corruptas y la identificación de áreas susceptibles de corrupción.

3. Misión de la Secretaría Distrital de Planeación

La misión de la entidad se encuentra definida en el Plan Estratégico de la SDP (puede consultarse con el siguiente código en el Sistema Integrado de Gestión de la entidad: E-LE-031)

PRINCIPIOS ÉTICOS

Orientan las acciones, relaciones y decisiones de la SDP.



1. Definición

Un principio es una fuente generadora de gestión ética, sus características están dadas por la intención de universalidad, la capacidad de afectación general y su aplicación práctica. Queremos que nuestros principios éticos iluminen las acciones, regulen las relaciones e irradien todas las decisiones de la SDP, con el fin de que prime el argumento ético seguido del técnico.

2. Nuestros Principios

a. Misional: la ciudadanía es la razón de ser y el horizonte del desarrollo integral del Distrito Capital.

b. Servicio: la priorización y satisfacción de las necesidades colectivas, particularmente las de comunidades vulnerables.

c. Convicción: compromiso con una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo.

d. Sostenibilidad: una organización respetuosa del entorno y efectiva en la utilización de recursos.

e. Equidad: las políticas han de garantizar la igualdad de oportunidades para los habitantes del Distrito Capital.

f. Transparencia: la rendición de cuentas es inherente al accionar de la Secretaría Distrital de Planeación y de cada una de las personas que la integran.

g. Aprendizaje: la capacidad de reflexión permanente que conlleva a la actuación coordinada y la posterior planeación conjunta.

h. Asociatividad: cada una de las dependencias es “socia” de las otras en el logro de los resultados.

VALORES Y COMPROMISOS

Los valores fundamentan la acción deseable de los sujetos en la organización pues entrar a constituir su identidad, compromiso y conducta. La administración por valores no nos conduce a conocerlos tanto como a construirlos y practicarlos. Desde la noción que tengamos de lo valioso comprendemos la realidad, juzgamos, deliberamos, decidimos y actuamos. Los valores como pilares fundamentales del comportamiento humano dan sentido a la vida y permiten la convivencia armónica, trazando las pautas de la conducta del individuo y colectiva.



1. Nuestros Valores y Compromisos

Los valores orientadores de las interrelaciones, decisiones y prácticas de la Función Pública de la Secretaría Distrital de Planeación son:

RESPETO

Aceptar y comprender tal y como son los demás, aceptar y comprender su forma de pensar aunque no sea igual que la nuestra.

Los servidores y servidoras públicas de la SDP valoran a los otros como sujetos de derechos, prestan un trato deferente tanto a los ciudadanos y usuarios, como a los demás servidores y servidoras.

CONFIANZA

Es el convencimiento que alcanzamos sobre nuestras propias capacidades y cualidades y se asienta en nosotros a medida que constatamos nuestra aptitud en las tareas que realizamos y al tiempo que logramos la habilidad para mantener relaciones de calidad con los demás.

Los servidores y servidoras públicas de la SDP garantizan que en sus labores diarias aplican todos los conocimientos que poseen y creen tanto en sus capacidades como en las de sus compañeros, de cuyo desarrollo son responsables.

COMPROMISO

El Cumplimiento de las responsabilidades asignadas y acordadas

Los servidores y servidoras públicas de la SDP asumen a cabalidad las funciones que le son encomendadas, en función de un correspondiente plan. Ajustan sus actuaciones a las necesidades legítimas de un correspondiente plan. Ajustan sus actuaciones a las necesidades legítimas de la ciudad y ponen todo su empeño y capacidades al servicio de la ciudadanía, actuando dentro del marco de la misión.

PROBIDAD

Comportamiento que demuestra “la integridad y la honradez en el actuar”

Los servidores y servidoras públicas de la SDP actúan siempre con base en la verdad y la auténtica justicia.

TRANSPARENCIA

Comportamiento que permite ver con claridad las actuaciones

Los servidores y servidoras públicas de la SDP, están dispuestos y dispuestas a mostrar, sustentar y comunicar sus actuaciones manejando la información en forma ágil, completa y veraz.

Corrupción



CÓDIGO ÉTICO

Versión 4 acta de mejoramiento No. 315 de 5 de diciembre de 2014

E-LE-008

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA

RESPONSABILIDAD

Es hacerse cargo de las consecuencias de las acciones, decisiones, palabras, actuaciones y en general de todos los actos libres que se realicen los servidores y servidoras.

La gestión pública se debe desarrollar con autonomía, capacidad y oportunidad asumiendo prerrogativas inherentes al cargo que se ocupa y los medios de que se dispone, exige la práctica de auto-conocimiento y auto monitoreo permanentes.