

Mejores ciudadanos

Mejores ejemplos

Mejores personas

QUITO

Alcaldía Metropolitana



Código de Ética

MUNICIPIO DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO



Porque somos seres mortales y espirituales que debemos justificar nuestra existencia viviendo con dignidad y solidaridad, un Código de Ética bien asimilado es valioso, útil y necesario para nuestra fugaz felicidad en este mundo.



Código de Ética



Proceso de desarrollo e implementación del Código de Ética

El presente Código de Ética fue elaborado por los servidores y servidoras de las diversas dependencias y empresas del Municipio de Quito.

El proceso de poner los medios para aplicarlo en la vida diaria a fin de que produzca cambios de conducta medibles y sujetos a la presión solidaria del entorno ha durado algunos meses. Y durará muchos más.

Quito Honesto, Comisión Metropolitana de Lucha Contra la Corrupción, agradece a los centenares de personas que aportaron con su tiempo, su talento y su voluntad a la elaboración del Código, y de manera especial a Patricio Valdez, quien dirige el proceso de encarnar el Código en conductas duraderas.

Cuando el señor Alcalde, General Paco Moncayo Gallegos, creó la Comisión Metropolitana de Lucha Contra la Corrupción el 22 de agosto de 2002 le encomendó, entre otras tareas, la preparación de un Código de Ética para el Municipio de Quito.

Este Código empieza con la descripción del método con que fue elaborado y del proceso de concienciación en las personas que hacen el Municipio.

Esperamos que los propósitos expresados en el Código de Ética constituyan una constante fuente de felicidad humana y servicio cívico.

La conducta moral ajustada a un Código de Ética es una repuesta que nace desde lo profundo de la conciencia del individuo. Implica que la persona haga suyos aquellos valores y principios dictados por la conciencia ética y aceptados por la sociedad.

El cambio de comportamiento de las personas para que se rijan por un Código de Ética comprende un proceso que va más allá de la elaboración de un documento que exponga esos principios y valores.

Va también más allá de la capacitación que promueve un aprendizaje de lo dictado en el código. Es en realidad la adquisición de una cultura que engloba la totalidad de las acciones y comportamientos de las personas.

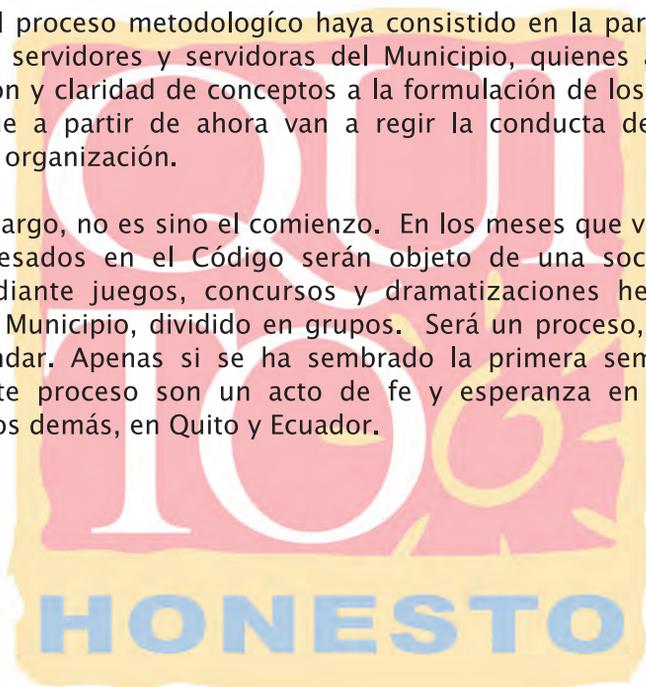


Proceso de desarrollo e implementación del Código de Ética

Un Código de Ética no tiene valor si no es producto de la reflexión y, de manera particular, del compromiso de quienes deben observarlo e incorporarlo en su vida diaria. El programa aplicado en el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito se ha enfocado al desarrollo de esa nueva cultura ética.

De allí que el proceso metodológico haya consistido en la participación activa de los servidores y servidoras del Municipio, quienes aportaron con dedicación y claridad de conceptos a la formulación de los valores y principios que a partir de ahora van a regir la conducta de los que conforman la organización.

Esto, sin embargo, no es sino el comienzo. En los meses que vienen, los valores expresados en el Código serán objeto de una socialización semanal mediante juegos, concursos y dramatizaciones hechas por personas del Municipio, dividido en grupos. Será un proceso, un hacer camino al andar. Apenas si se ha sembrado la primera semilla. Este Código y este proceso son un acto de fe y esperanza en nosotros mismos, en los demás, en Quito y Ecuador.



Trabajas
en una **oficina**
pública

Varias personas **aguardan**
por tu servicio

¿Les haces esperar o te apresuras a atenderlos
para que no pierdan su tiempo?

HONESTIDAD

Tú das el ejemplo

Comisión Metropolitana
de Lucha Contra la Corrupción



Mis valores personales

Honestidad

1. Digo la verdad.
2. No me aprovecho de los demás, ni de los bienes ni recursos ajenos.
3. Trato a todos con justicia, equidad y con apego a la ley.
4. Soy auténtico, auténtica: me presento como soy, sin atentar contra los derechos de los demás.
5. Soy coherente entre lo que digo y lo que hago.

Bondad

1. Establezco y mantengo relaciones armónicas con los demás.
2. Soy conciliador, conciliadora en situaciones difíciles, y mediador, mediadora en situaciones conflictivas.
3. Sirvo y colaboro con todos en cualquier momento y lugar.
4. No guardo rencor: sé perdonar los agravios u ofensas y evito causarlos.
5. Soy solidario, solidaria y reafirmo permanentemente mi compromiso y responsabilidad social.

Perseverancia

1. Busco sistemáticamente el logro de mis metas y objetivos.
2. Cumpló con mis compromisos y responsabilidades a pesar de las dificultades.
3. No me desmotivo ante las dificultades.
4. Busco alternativas de solución ante los problemas y circunstancias difíciles.
5. Me esfuerzo por no dejar trabajos pendientes.

Mi relación con mis compañeros

C Cooperación

1. Ayudo desinteresadamente a los demás.
2. Me comprometo y fomento el trabajo en equipo.
3. Comparto mis experiencias y conocimientos e inquietudes.
4. Estoy dispuesto, dispuesta a asumir otras tareas y responsabilidades.
5. Tengo interés y preocupación por los demás.

L Lealtad

1. Soy fiel a la institución, a sus principios y a los míos.
2. Soy propositivo, propositiva y desarrollo una crítica constructiva hacia la institución y los demás.
3. Asumo mi trabajo con responsabilidad y lo hago apoyando a los demás.
4. Asumo mis errores y respaldo las acciones positivas de los demás.
5. No contribuyo a la cultura del rumor.

R Respeto

1. Valoro los sentimientos, las ideas, actitudes y aportes de los demás.
2. Escucho, respeto y acojo, en lo posible, las ideas, criterios y sugerencias de los demás.
3. Cumpló con las normas, compromisos y acuerdos adquiridos.
4. Doy buen ejemplo.
5. Acepto y tolero la diversidad.

R esponsabilidad

1. Soy disciplinado, disciplinada y me entrego a mi trabajo.
2. Optimizo los recursos.
3. Me capacito y actualizo mis conocimientos permanentemente y busco una formación integral.
4. Cumpló mis obligaciones y asumo las consecuencias de mis actos.
5. Trabajo por el bien común.

I dentidad

1. Conozco la filosofía y políticas de la institución y las reflejo en mis actitudes diarias.
2. Valoro mis roles y responsabilidades, y me apropio de ellas.
3. Fortalezco la autoestima y el sentido de pertenencia a la institución.
4. Contribuyo en la construcción de una imagen positiva de la institución.
5. No difamo a la institución, autoridades, compañeros ni usuarios.

I niciativa

1. Contribuyo a crear, innovar, mejorar y apoyar actividades, procesos y proyectos.
2. Construyo un ambiente de trabajo armónico y solidario, fomentando relaciones interpersonales positivas.
3. Fomento la cultura del diálogo para la prevención y solución de conflictos.
4. Soy proactivo. Soy proactiva.
5. Genero una masa crítica para promover cambios.

Mi forma de atender al usuario

Servicio

1. Mantengo una actitud positiva de servicio al usuario.
2. Atiendo al usuario, poniéndome en su lugar y comprendiendo su punto de vista.
3. Trabajo con entrega y calidad, y me comprometo con el proceso.
4. Guío y oriento positivamente al usuario.
5. Propongo e implemento mecanismos creativos y oportunos para satisfacer las necesidades de la comunidad.

Respeto a la ley

1. Cumpló y hago cumplir las normas jurídicas y propongo reformas que las hagan aplicables.
2. Aplico la ley y otras normas jurídicas, sin discriminación ni discrecionalidad.
3. Demuestro un dominio de las leyes, normas y procedimientos en el área de mi competencia.
4. Soy difusor, difusora de la ley y otras normas jurídicas dentro y fuera de la organización.
5. No acepto presiones de ningún tipo.

Transparencia

1. Proporciono y difundo información de forma clara, oportuna y adecuada.
2. Trabajo con apego a las normas y procedimientos de válida adopción jurídica.
3. Mantengo una actitud autocrítica y receptiva con el usuario.
4. Atiendo y resuelvo los asuntos que se me encargan con eficiencia y sin discrecionalidad.

Mi nivel de eficiencia

Uso del tiempo y recursos

1. Planifico y organizo el trabajo en función de los objetivos institucionales.
2. Me esfuerzo por optimizar el tiempo, especialmente cuando trabajo en equipo.
3. Cumpló con los plazos establecidos.
4. Optimizo el uso de los recursos.
5. Soy productivo. Soy productiva.

Evaluación

1. Establezco metas y objetivos cuantificables, acordes con los de la institución.
2. Me evalúo y critico mi gestión para mejorarla.
3. Analizo mis errores y busco soluciones.
4. Utilizo la retroalimentación de mis clientes para mejorar mi gestión.
5. Mantengo una actitud abierta a la rendición de cuentas ante la sociedad.

Crecimiento personal

1. Mantengo una actitud positiva en mi vida laboral y personal.
2. Me capacito y actualizo mis conocimientos permanentemente.
3. Me involucro en actividades que enriquecen el clima laboral y fomentan el desarrollo integral.
4. Propicio cambios e innovaciones.
5. Me esfuerzo por mantener mi motivación en alto.

Tu jefe **no está**
en la oficina



Tus compañeros te invitan
a tomar un cafecito

A pesar del trabajo pendiente,
¿te vas o te quedas?

HONESTIDAD

Tú das el ejemplo

Comisión Metropolitana
de Lucha Contra la Corrupción





Reflexión



Ética del Servidor Municipal

La conducta ética nace de la manera cómo la gente se valora a sí misma, no proviene de normas ni castigos ni del juicio de los demás

En Ecuador el servidor público no se percibe como valioso. Más bien tiende a desacreditarse. Se suele ver incompetente, conformista, ineficaz, poco productivo, de escasa iniciativa, deshonesto, irracional, temeroso e inconstante. Se avergüenza de un pasado histórico que no conoce bien y no encuentra en el presente razones para enorgullecerse de sí mismo y de su función de servicio.

Causas de este malestar

Tal ceguera proviene de los laberintos de una identidad mal aceptada. Con frecuencia le es más fácil asumir como apreciación correcta lo que otros opinan de “la burocracia”: –“Los servidores públicos pertenecen al Estado y, por tanto, son inescrupulosos, hacen mal su trabajo, se aprovechan de las personas que requieren de su servicio”. Al reproducir este juicio negativo, el servidor público no se da la oportunidad de sentirse orgulloso de su función.

Una causa importante para este juicio inseguro es el entorno familiar falto de una educación crítica. Por este motivo el peculiar desarrollo de la vida política en el país influye más de lo debido en la conducta de la familia y en el entorno social.

En efecto, el perverso ejemplo de una buena parte de las clases dirigentes, capaces de hacer casi cualquier cosa con tal de alcanzar sus objetivos personales, es agrandado por algunos medios de comunicación poco profesionales, prevenidos contra lo público y estatal. Así las instituciones públicas quedan desacreditadas, se generaliza el prejuicio de que Ecuador vive al margen de la ley y la justicia, de que todos se acusan entre sí y de que ninguno es culpable de nada.

Las personas de dinero y posición social suelen mostrarse altivas con el servidor público. Les queda lo que se podría llamar el síndrome del patrón de hacienda con el peón. Suponen que los servidores públicos no tienen educación. Obran ellas como si el dinero y el prestigio les diera derecho para hacer sentir su poder y reclamar el servicio a gritos o comprando con dinero favores y excepciones. No respetan al servidor público. No lo consideran digno de mérito.



Ética del Servidor Municipal

Así es como el servidor público ha asumido casi el rol de indigno y de corrupto, ha desvalorizado su trabajo, ha debilitado su voluntad y se ha condenado a soportar un destino oscuro, devaluado, desprovisto de dignidad.

¿Qué hacer para cambiar las cosas?

Lo fundamental radica en cambiar la actitud propia frente a la vida y frente a la institución en que trabaja. Las metas de este cambio están consignadas en los ideales del Código de Ética del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Este Código fue propuesto por muchos servidores municipales que participaron en seminarios de reflexión y decidieron que esta era la manera correcta de vivir, de trabajar, de cooperar, de avanzar.

De esta suerte, la gente del Municipio podrá empezar a sentirse orgullosa de la imagen que proyectará a partir de la aplicación del Código de Ética. Gracias a este esfuerzo podrá verse como en realidad es. Esta visión se volverá más clara y penetrante a medida en que aplique a su vida diaria los valores descritos en el Código. Así, los demás cambiarán la imagen que tenían del servidor municipal.

“Vamos a darnos nosotros mismos, podría decir la gente del Municipio, una categoría distinta. Guardando nuestros propios códigos, observando nuestras propias reglas de respeto y solidaridad, vamos a lograr un cambio significativo en la organización municipal. Vamos a ganarnos no solo el respeto de las personas a las que servimos, sino también su admiración, su orgullo, su satisfacción”.

Ahora bien: ¿quién dará el primer paso en este cambio fundamental hacia una visión más optimista de la función del servidor público?

En cada uno de nosotros radica la respuesta.

Comisión Metropolitana
de Lucha Contra la Corrupción



Av. Amazonas N21-252 y Jerónimo Carrión. Tercer Piso
Teléfonos: 252-5726 / 223-2279

www.quitohonesto.gov.ec
denuncias@quitohonesto.gov.ec