

Comisión Institucional de Ética y Valores de la Asamblea Legislativa (CIEV)

Plan de Trabajo 2020

1. Introducción

La Comisión Institucional de Ética y Valores de la Asamblea Legislativa (CIEV) tiene como propósito fortalecer la vivencia de los valores dentro de la organización, poniendo a conocimiento de todos los funcionarios y funcionarias los principios y valores éticos que rigen en la Asamblea Legislativa, por tanto su quehacer se orienta a apoyar la gestión institucional en la construcción de un marco general de valores y principios consensuados que permitan a todos los funcionarios y funcionarias dirigir su comportamiento y gestión desde una orientación institucional que propicie el fortalecimiento de la ética en la gestión incorporando y fortaleciendo actitudes y prácticas éticas en el cumplimiento de la función de cada persona servidora de la institución lo que es fundamental para la creación de una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

En atención a los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV), la CIEV es la instancia institucional que dirige técnicamente el proceso ético institucional, por tal motivo, ha tomado la iniciativa de fortalecer el proceso de gestión ética desarrollando en el año 2020 un plan ético, que establezca, conceptualice y permita materializar la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética en la institución. La Comisión, como referente ético, debe planear y ejecutar las acciones necesarias que permitan incorporar y fortalecer actitudes y prácticas éticas en el cumplimiento de la función de cada servidor y servidora de la Asamblea Legislativa.

2. Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética¹

En el ordenamiento jurídico costarricense, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad

¹ "Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética" de la Contraloría General de la República. Publicado conforme Circulara DFOE-098 del 24 de marzo de 2009 en www.cgr.go.cr.

y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. La regulación dicta lo siguiente:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes [...]”

Los principios mencionados se han materializado en diversas leyes que, sin hacer referencia directa a la ética, prescriben modos de actuación que deben regir la Función Pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética. Tal es el caso de la Ley General de la Administración Pública (LGAP)² y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP)³. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR)⁴, se dispone la creación de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual tiene entre sus funciones la de realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la Función Pública.

Más específicamente, la LGCI vino a regular las obligaciones que, en materia de Control Interno competen a diversos actores institucionales, y como parte de ello, indicó en el artículo 13, inciso a), que el jerarca y los titulares subordinados deben:

“Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios”.

Con base en esta normativa, la Contraloría General de la República emitió las “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la

² Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978.

³ Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de ese mismo mes. (LCEIFP)

⁴ Ley N° 6815 del 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982. (LOPGR)

República, auditorías internas y servidores públicos en general”⁵. Estas directrices comprenden trece principios rectores para la Gestión ética de la Administración actica (jerarca, titulares subordinados y otros funcionarios) y, de manera separada, regulaciones específicas para las auditorías internas y el personal de la Contraloría General de la República (CGR).

De igual manera, la Contraloría General de la República emitió las “Normas de Control Interno para el Sector Público” N° R-CO-9-2009 del 26 de enero de 2009, publicada en La Gaceta N° 26 del 6 de febrero de 2009 cuya Norma 2.3 sobre el fortalecimiento de la ética institucional, dispone:

El jerarca y los titulares *subordinados*, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.

2.3.1 Factores formales de la ética institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:

- a. La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales.
- b. Un código de ética o similar.
- c. Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.
- d. Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar

⁵ D-2-2004-CO, emitidas mediante resolución del 12 de noviembre de 2004 y publicadas en La Gaceta N° 228 del día 22 de ese mismo mes.

ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.

2.3.2 Elementos informales de la ética institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes:

- a. El clima organizacional.
- b. El estilo gerencial.
- c. Los modelos de toma de decisiones.
- d. Los valores compartidos.
- e. Las creencias.
- f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.

2.3.3 Integración de la ética a los sistemas de gestión

Los sistemas de gestión deben incorporar, como parte de las actividades de control, consideraciones de tipo ético que garanticen razonablemente un desempeño ajustado a altos estándares de comportamiento, que permitan una cabal rendición de cuentas ante los sujetos interesados. En ese sentido, debe prestarse especial atención a los sistemas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

El Decreto Ejecutivo N.º 17908-J del 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta n.º 244 del 22 de diciembre de 1987. Creación de la Comisión Nacional de Formación y Rescate de Valores.

El Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta n.º 25 del 3 de febrero de 1995. Creación de comisiones institucionales de valores y asignación de competencias y responsabilidades a la Comisión Nacional.

El Decreto Ejecutivo N.º 28170-J-MEP del 1º octubre de 1999, publicado en La Gaceta n.º 206 del 25 de octubre de 1999. Día Nacional de Valores.

3. Responsables de la gestión ética institucional⁶

La gestión y el fortalecimiento de la ética son un asunto colectivo y transversal por su importancia en toda organización en todos los procesos institucionales, bajo la responsabilidad del o de la jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública. Por este motivo, la Ley General de Control Interno en el Capítulo III, la Administración actica, Sección I. Deberes del jerarca y los titulares subordinados, artículo 13, Ambiente de control, inciso a), señala:

Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

Por consiguiente, en el ámbito de responsabilidades por el accionar ético institucional:

- El o la jerarca será el o la principal responsable y líder institucional de la Gestión ética.
- Los y las titulares subordinados, según sus competencias, serán responsables en sus respectivas áreas.
- La Comisión Institucional de Ética y Valores, conducirá técnicamente la Gestión ética en la institución con el liderazgo y la responsabilidad del o de la jerarca, los y las titulares subordinados y la participación de toda la Administración actica.
- El resto de la Administración actica será responsable en el ámbito de sus competencias.

Adicionalmente, el o la jerarca y los y las titulares subordinados tendrán la responsabilidad de:

- Ajustar su gestión al marco institucional en materia ética.
- Desarrollar y mantener un estilo gerencial congruente con los valores y los principios éticos institucionales.
- Asumir el compromiso ético en toda toma de decisiones.

⁶ Lineamientos para las comisiones institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética. Comisión Nacional de Rescate de Valores, mayo de 2014.

- Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la organización.
- Establecer de forma expresa la asignación de autoridad y responsabilidades, así como la aplicación de los principios y los valores éticos dentro de la estructura organizacional.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para la eficaz implementación de las funciones que le sean asignadas a la Comisión Institucional de Ética y Valores.

4. Situación Institucional de la CIEV

Conforme a lo definido en los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Rescate de Valores CNRV, la Comisión Institucional de Ética y Valores (CIEV), le corresponde la conducción técnica del proceso ético institucional y como tal apoya a la administración en la promoción de los valores Institucionales.

En la actualidad, la CIEV está representada por personal de las siguientes instancias: Ser conscientes de la necesidad de atender no sólo al factor técnico, sino también al factor humano.

- Primera Secretaria del Directorio Legislativo (Diputado o Diputada)
- Dirección Ejecutiva
- División Administrativa
- Departamento de Servicios Técnicos
- Departamento de Relaciones Públicas, Prensa y Protocolo
- Asesoría Legal

En cuanto a la conformación de la CIEV, debemos indicar que según los Lineamientos de la CNRV debe existir una distribución estratégica de sus miembros que permita la inserción de la ética en todas las áreas de gestión, conformada, al menos, por el jerarca o su representante, por los titulares subordinados o representantes de Administración y Finanzas, Planificación Institucional y Control Interno, Informática y Desarrollo Humano. Cabe indicar que en el día de hoy están pendientes de nombramiento los representantes de Planificación y Control Interno, Informática y Recursos Humanos.

Actualmente la institución cuenta con un Código de ética y conducta alineado con el Marco Estratégico 2019- 2021; siendo que el presente Plan de Trabajo desarrollará una campaña de promoción y divulgación de los principios, valores y compromisos éticos contemplados en el Código de ética y conducta.

También, la CIEV cuenta con el Diagnóstico de la Gestión de la Ética de la Asamblea Legislativa realizado a finales del 2018 el cual permitió cumplir con las exigencias en materia de ética conforme lo dicta la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV) y al mismo tiempo conocer el grado de identificación de los funcionarios y funcionarias con el Marco Estratégico institucional, la Estructura organizacional, los valores y la CIEV.

En seguimiento a las recomendaciones emanadas de los servidores encuestados en dicho diagnóstico resaltan el hecho de que los participantes consideran importante que la Asamblea Legislativa se oriente bajo los pilares de la ética y la transparencia y a su vez que la CIEV se convierta en eje impulsor y guía para mejorar la Cultura política institucional.

Por tal motivo, además, tomando en consideración el hecho del cambio generacional que atraviesa la Institución, aunado al traslado al nuevo edificio el cual va a repercutir necesariamente en la motivación, creatividad, satisfacción laboral y por ende en la productividad y rendimiento de los funcionarios legislativos, la CIEV se ha planteado en el Plan de Trabajo para este año incidir en la resistencia al cambio propiciando un ambiente positivo y sano acorde con la cultura y valores organizativos. En este sentido, el Plan contempla impulsar cursos de inducción y capacitación, así como talleres de integración y refrescamiento de los valores institucionales donde resalten los efectos positivos que aporta el cambio, mismos que desarrollarán con la participación activa de los jefes y enlaces departamentales.

Así las cosas, la CIEV está comprometida con las buenas prácticas institucionales con el fin de lograr las transformaciones que se requieren en la Cultura política institucional, sin importar el nivel jerárquico que se ocupe. Esto significa que es fundamental tener en cuenta que la esencia de la ética en materia de la Función Pública es el principio del bien común y que cada uno de nosotros será responsable de cumplir con esta misión. Por tal motivo, la CIEV tiene el compromiso de seguir gestionando ante las dependencias institucionales la inserción de la ética en los planes anuales operativos (PAO's) con el fin de detectar, prevenir y corregir riesgos que se puedan presentar por actividades que son sensibles a actos de corrupción, o situaciones que puedan generar conflictos de interés, así como conductas inapropiadas que van en contra de los valores, que afectan alcanzar los objetivos, la imagen y los recursos institucionales; señalando que esta política debe estar alineada con la Planificación Estratégica de la entidad, con el fin de garantizar la eficacia de las acciones planteadas frente a los riesgos de corrupción identificados.

5. Marco filosófico de la Comisión de Ética y Valores de la Asamblea Legislativa.

a. Misión.

Somos una comisión que busca fomentar, promover, transmitir y motivar la práctica de los principios y valores institucionales mediante mecanismos de capacitación, comunicación divulgación y participación para que contribuyan y garanticen el establecimiento de una cultura organizacional basada en los principios y valores institucionales contenidos en el Código de Ética y en el Plan Estratégico del Área Técnico-Administrativa, 2017-2021.

b. Visión.

La Comisión Institucional de Valores de la Asamblea Legislativa será reconocida a nivel nacional como un modelo de gestión exitoso a seguir por su transparencia, efectividad y sostenibilidad en la formulación e implementación de políticas que permitan satisfacer los requerimientos de los órganos legislativos y de las personas usuarias en apego a los principios y valores institucionales.

c. Objetivo de la Comisión Institucional de Ética y Valores:

Fortalecer la cultura institucional de la Asamblea Legislativa, conduciendo técnicamente la Gestión ética en apego a los principios y valores éticos con el liderazgo y apoyo del Jerarca, los Titulares Subordinados y la participación de toda la Administración actica. Además, como referentes éticos, debe la CIEV, planear y ejecutar las acciones necesarias que permitan incorporar y fortalecer actitudes y prácticas éticas en el cumplimiento de la función de cada servidor de la Asamblea Legislativa.

d. Objetivos específicos 2020

Para el cumplimiento del objetivo descrito, las actividades se realizarán respetando los lineamientos preventivos del Ministerio de salud a consecuencia de la pandemia que enfrentamos por el COVID 19 y están orientadas a los siguientes objetivos:

- 1.- Elaboración e implementación de una campaña de promoción y divulgación de los principios, valores y compromisos éticos contemplados en el Código de ética y conducta de la Asamblea Legislativa y en el Plan Estratégico del Área Técnico – Administrativa

2019 – 2021. El mismo se desarrollará en coordinación con el Departamento de Relaciones Públicas Prensa y Protocolo.

2.- Impulsar un programa de formación y capacitación para el fortalecimiento de la Cultura organizacional mediante cursos virtuales y presenciales referentes a la prevención, detección y sanción de las conductas contrarias a la ética pública que contribuya al aseguramiento de la imparcialidad y la probidad en el ejercicio de sus funciones y en la satisfacción del interés público en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos

3.- Desarrollar talleres de integración y refrescamiento atinentes a valores y principios éticos institucionales a nivel departamental con la finalidad de que incidan en el mejoramiento de las relaciones entre los grupos de trabajo y la interiorización de los valores de la organización.

4.- Información permanente de los principios, valores y compromisos éticos contemplados en el código de ética y conducta de la Asamblea Legislativa y en el Plan Estratégico del Área Técnico – Administrativa 2017 – 2021 y demás actividades afines en la sección de Parlamento de Valores del Portal Legislativo.

5.- Conmemorar la Semana de Valores, con un cine foro o una charla motivacional atinente a valores.

6.- Participación de los miembros de la CIEV en los talleres y capacitaciones que brinda la CNRV.

7.- Coordinar y dar seguimiento a la Gestión ética institucional tomando las medidas y ajustes necesarios para el cumplimiento de la gestión

e. Recursos y Estrategia de Trabajo CIEV- 2019.

La Comisión Institucional de Ética y Valores de la Asamblea Legislativa, carece de presupuesto y del recurso humano para la realización de las actividades planteadas, lo cual es una limitante para el cumplimiento de los objetivos; no obstante, al igual que lo hicimos el año anterior, los miembros de la Comisión nos proponemos realizar un esfuerzo para cumplir a cabalidad con las acciones planteadas, así como con otras que por su naturaleza no se hayan consignado en este Plan de Trabajo, en espera de que en otro momento podamos contar con



recursos y presupuesto que nos permita cumplir con los objetivos propuestos en el futuro.

La estrategia a utilizar será mediante tareas asignadas a los miembros de la CIEV, quienes realizarán las asignaciones a realizar en el año 2020. En cada tarea, se nombrará una persona coordinadora a cargo de dirigirlas y de brindar los avances en su cumplimiento, además, esperamos contar con la participación activa de los jefes y enlaces departamentales. El Coordinador de la CIEV, dará seguimiento para que cada asignación cumpla su gestión sobre la promoción de los valores durante el 2020.

Atentamente,

Fernando Campos Martínez
Coordinador
Comisión Institucional de Ética y Valores (CIEV)

Plan de trabajo – 2020

OBJETIVO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1.- Elaborar e implementar una campaña de promoción y divulgación de los principios, valores y compromisos éticos de la Institucionales	Publicación de principios éticos y valores en el VIP institucional	Cuarenta mensajes de valores durante el año.	María Clemencia Monge/ Félix A. Arce	De junio a diciembre (Martes y Jueves)
2.- Participación de los miembros de la CIEV en los talleres y capacitaciones que brinda la CNRV.	Sesión de trabajo mensual de la CNRV para los miembros de las comisiones de ética y valores y taller de la Semana de Ética y Valores	Participación en 13 sesiones y elaboración del informe respectivo a fin de socializarlo con la CIEV	Félix A. Arce	Tercer miércoles de cada mes y día viernes de la Semana Nacional de Valores (Mes de octubre)
3.- Atender y dar seguimiento a las valoraciones del proceso ético institucional derivado del Diagnóstico ético institucional.	3.1. Impulsar un programa de formación y capacitación para el fortalecimiento de la Cultura organizacional mediante un curso virtual y otro presencial referentes a la prevención, detección y sanción de las conductas contrarias a la ética pública que contribuya al aseguramiento de la imparcialidad y la probidad en el ejercicio de sus funciones y en la satisfacción del interés público	Curso virtual y presencial sobre ética y valores	Comisión en Pleno	Segundo Semestre 2020.
	3.2. Desarrollo de talleres departamentales de	Un taller por mes	Comisión en Pleno/Enlaces	Segundo Semestre de 2020.

	integración y refrescamiento afines a valores y principios éticos institucionales		departamentales.	
4.- Información permanente de los valores y principios éticos institucionales	Actualización permanente de la sección del Parlamento de Valores en el Portal de la Asamblea Legislativa	Parlamento de Valores actualizado (Videos, documentos, fotos)	Edgar Coto	Año 2020
5.- Celebración de la Semana de Valores con una charla motivacional o cine foro, afines a valores	Charla motivacional / Cine foro	Personal legislativo sensibilizado por las actividades	CIEV/equipo técnico	Octubre 2020
6.- Coordinar y dar seguimiento a la Gestión ética institucional tomando las medidas y ajustes necesarios para el cumplimiento de la gestión	6.1 Sesiones de la CIEV, con el fin de dar seguimiento al proceso de integración de la ética en la gestión institucional y oportunamente pueda adoptar las decisiones y acciones necesarias para asegurar la continuidad, desarrollo de proceso	Sesiones de la comisión institucional mensual. Sesiones del equipo técnico.	Comisión (CIEV)/ equipo técnico.	Mensual / c/2 meses.
	6.2 Elaboración de informes de evaluación y seguimiento semestral informando a la Dirección Ejecutiva y al Directorio Legislativo, sobre al proceso de integración de la ética en la gestión institucional y de las acciones a tomar para asegurar la continuidad y desarrollo del proceso.	Informe semestral a la Dirección Ejecutiva	Comisión (CIEV) / Comisión Técnica.	Cada 6 meses (junio y diciembre).