

# Plan de trabajo 2021

---

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

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

### Plan de Trabajo 2021

#### 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.

La CIEV orienta su quehacer al apoyo de la gestión institucional para 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.

Dicha orientación propicia el fortalecimiento de la ética en la gestión al incorporar y fortalecer 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, en esta oportunidad ha tomado la iniciativa de continuar con el desarrollo del proceso de fortalecer la gestión ética llevado a cabo en años anteriores estableciendo un plan ético que 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 ética<sup>1</sup>

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 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)<sup>2</sup> y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP).<sup>3</sup>

Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR),<sup>4</sup> 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 regula 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.*

---

<sup>1</sup> “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” de la Contraloría General de la República. Publicado conforme Circulara DFOE-098 de 24 de marzo de 2009 en [www.cgr.go.cr](http://www.cgr.go.cr).

<sup>2</sup> Ley N.º 6227 de 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N.º 102 de 30 de mayo de 1978.

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

<sup>4</sup> Ley N.º 6815 de 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N.º 200 de 19 de octubre de 1982. (LOPGR)

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 República, auditorías internas y servidores públicos en general”.<sup>5</sup>

Esas 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.º R-CO-9-2009 de 26 de enero de 2009, publicada en La Gaceta N.º 26 de 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 tendiente 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

---

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

institución en relación con esas conductas, y para tramitar 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 de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta N.º 244 de 22 de diciembre de 1987. Creación de la Comisión Nacional de Formación y Rescate de Valores.

El Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta N.º 25 de 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 de 1º octubre de 1999, publicado en La Gaceta N.º 206 de 25 de octubre de 1999. Día Nacional de Valores.

### 3. Responsables de la gestión ética institucional<sup>6</sup>

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 de la persona jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública.

Por ese 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:

- La persona jerarca será el principal responsable y líder institucional de la gestión ética.
- Las personas 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, la persona jerarca y las personas 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.

---

<sup>6</sup> 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, a 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:

- Primera y Segunda Secretaría del Directorio legislativo
- 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, se debe 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 este momento siguen pendientes de nombramiento los representantes de Financiero, Planificación y Control Interno, Informática y Recursos Humanos.

Actualmente la institución cuenta con un Código de ética y conducta alineado con el Marco Estratégico Vigente. El presente Plan de Trabajo desarrollará una campaña de promoción y divulgación de los deberes, 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).

Tales recomendaciones son atendidas por la Comisión, entre otras, la necesidad de fortalecer la capacitación del personal legislativo a fin de que los funcionarios y las funcionarias adquieran las competencias necesarias para ejercer su trabajo con eficiencia y calidad.

Respecto de la labor de la Comisión, debe ser el contribuir a fortalecer la cultura institucional con los valores institucionales estableciendo un proceso de formación activo y continuo que logre sensibilizar y comprometer a la población legislativa con los valores incorporados en el PEI.

La CIEV, para el año 2021, se ha planteado un plan de trabajo que toma en consideración varios elementos a los cuales se les debe hacer frente, entre ellos, los siguientes:

1- El contexto de la pandemia del covid-19. Los funcionarios legislativos siguen desempeñándose bajo una declaratoria de emergencia para enfrentar el coronavirus, situación que de alguna forma afecta algunos procesos, por las medidas sanitarias propuestas por las autoridades sanitarias de salud.

2- El cambio generacional que atraviesa la institución, como consecuencia de la jubilación y movilidad voluntaria del personal legislativo, conlleva un recargo de funciones en los servidores que permanecen activos. Esta situación repercute necesariamente en la motivación, creatividad, satisfacción laboral y, por ende, en la productividad y rendimiento de los funcionarios legislativos.

3- La adaptación al nuevo edificio requiere un tiempo prudencial para que los funcionarios se ajusten a los cambios hasta que la situación se normalice.

Por tal motivo, la CIEV se ha planteado en el plan de trabajo para el año 2021 la campaña: **LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE**. La finalidad es incidir en la resistencia al cambio y propiciar un ambiente positivo y sano, acorde con la cultura y los valores organizativos, así como intentar mantener, en la medida de lo posible, los niveles de producción de una forma saludable y óptima, en la que prevalezcan los efectos positivos que aporta el cambio.

## 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 Vigente.

#### **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. Objetivo general del plan de trabajo de la CIEV- 2021**

Elaborar e implementar la campaña (**LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE**) de capacitación, promoción y divulgación de los deberes, 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 2020 –2021 y los lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV).

#### **e. Objetivos específicos 2021**

Para cumplir el 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- Campaña de promoción y divulgación de los principios, valores y compromisos éticos de la Asamblea Legislativa (**LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE**) a través del VIP y del perfil Asamblea legislativa 3 (al3). Esta campaña se desarrollará en coordinación con la Primera Secretaría, la Dirección Ejecutiva y el Departamento de Relaciones Públicas Prensa y Protocolo.

2- Divulgación de videos de corta duración elaborados por las señoras diputadas y señores diputados de la campaña de promoción y divulgación de los principios,

valores y compromisos éticos de la Asamblea Legislativa (**LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE**). Los videos serán transmitidos por medio de la TV y Youtube. Se desarrollará en coordinación con la Primera Secretaría y el Departamento de Relaciones Públicas Prensa y Protocolo.

3- Impulsar un programa de 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 probidad en el ejercicio de sus funciones y en la satisfacción del interés público. Este programa se desarrollará en coordinación con el Departamento de Recursos Humanos.

4- Información permanente sobre 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 2020 – 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. (**Nota:** estas actividades serían presenciales y se realizarán en el mes de octubre, fecha en que se celebra la semana de valores; no obstante, dependerá de los lineamientos preventivos del Ministerio de salud en ese momento).

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.

#### **f. 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.

La CIEV no está constituida como un órgano de ejercicio en tiempo completo, sino que es una disposición ad honorem que asumen ciertas personas de la estructura departamental de la Asamblea Legislativa, en coordinación con la Primera Secretaría del Directorio legislativo.

Esa situación dificulta el cumplimiento de los objetivos, pues la formación en ética profesional y en las disposiciones derivadas de esta para la sana y productiva convivencia es toda una vertiente del saber y demanda rigurosidad metodológica.

Al no existir un presupuesto previo o posible, también es difícil contar con los verdaderos costos operativos para desarrollar una estrategia de comunicación; sin embargo, si se reinventan los formatos y se estimularan otros que se manejan más desde la informalidad, se podría activar un flujo permanente de información propia de los principios, valores y compromisos.

A pesar de lo anterior, al igual que el año anterior, en el cual hubo que desempeñarse bajo una declaratoria de emergencia para enfrentar al coronavirus, situación que afectó algunos procesos del plan de trabajo, aun así, con responsabilidad, compromiso y trabajo en equipo se cumplió con lo planeado y con resultados positivos y satisfactorios.

Esta Comisión se propone realizar un mayor esfuerzo para cumplir a cabalidad las acciones planteadas, así como otras que por su naturaleza no se hayan consignado en este plan de trabajo, en espera de que en otro momento se pueda contar con el recurso humano y el presupuesto necesario para un óptimo desarrollo de los objetivos de la Comisión.

La estrategia a utilizar será mediante tareas asignadas a los miembros de la CIEV, quienes realizarán las asignaciones a realizar en el año 2021. En cada tarea se nombrará una persona coordinadora para dirigir las y brindar los avances en su cumplimiento; además, se espera 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 2021.

Atentamente,

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

## Plan de trabajo – 2021

OBJETIVO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA
1- Elaborar e implementar una campaña de promoción y divulgación de los principios, valores y compromisos éticos de la asamblea legislativa. Campaña: <b>LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE</b>	Publicación de deberes, principios éticos, valores y compromisos éticos en el VIP institucional y en el perfil Asamblea legislativa 3 (al3)	Cincuenta mensajes de valores durante el año	María Clemencia Monge/ Félix A. Arce	De mayo a diciembre (martes y jueves)
2-Divulgación de videos de corta duración atinentes a la promoción de los Principios, valores y compromisos éticos de la Asamblea Legislativa, elaborados por las señoras diputadas y señores diputados, Campaña: <b>LO QUE NOS UNE NOS FORTALECE</b>	El segundo proceso se desarrolló por medio de la divulgación de una serie de videos de corta duración atinentes a la promoción de los principios, valores y compromisos éticos institucionales de la Asamblea Legislativa. Los videos son elaborados por los señores y señoras diputadas y transmitidos por medio de la TV y Youtube	44 mensajes de valores durante el año	Marcela Guzmán Calderón /María Clemencia Monge	<b>Primera</b> ronda de mayo a junio. <b>segunda</b> ronda de agosto a setiembre (lunes y miércoles)
3- 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	Participación en 12 sesiones y elaboración del informe respectivo a fin de socializarlo con la CIEV	Félix A. Arce	Tercer miércoles de cada mes de 2021

4- 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 cursos virtuales 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	4 cursos virtuales sobre ética y valores. Plataforma UNED. Convenio UNED-CNEV y Procuraduría General de la República	Comisión en Pleno	Segundo semestre 2021
5- 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 2021
6- Celebración de la Semana de Valores con una charla motivacional o cine foro, atinente a valores	Charla motivacional / Cine foro <b>Tema: El compromiso y el trabajo en equipo</b>	Personal legislativo sensibilizado por las actividades	CIEV/equipo técnico	Octubre 2020
7- Coordinar y dar seguimiento a la Gestión ética institucional tomando las medidas y ajustes necesarios para el cumplimiento de la gestión	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
	Elaboración de informes de evaluación y seguimiento	Informe semestral a la Dirección Ejecutiva.	Comisión (CIEV) /	Cada 6 meses (junio y diciembre)

---

	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 anual a la CNRV	Comisión Técnica	
--	--	-------------------------	------------------	--