



# **Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética**

Mayo, 2014

Aprobado por acuerdo unánime de la Junta Directiva de la CNRV, en la SO N° 06-2014, celebrada el 13 de mayo de 2014, en Artículo Tercero, Inciso #3.2.

## Tabla de Contenido

1.	La Comisión Nacional de Rescate de Valores .....	1
1.1.	Competencias de la Comisión Nacional de Rescate de Valores .....	1
1.2.	Marco Filosófico de la Comisión Nacional de Rescate de Valores .....	2
	Misión .....	2
	Valores .....	2
	Visión.....	2
	Objetivo .....	2
2.	Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética .....	3
3.	Responsables de la Gestión Ética Institucional.....	4
4.	Modelo de gestión ética para la función pública.....	6
4.1.	Nociones fundamentales .....	6
4.2.	Proceso de Gestión ética .....	7
5.	Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas de Ética y Valores .....	9
5.1	Objetivo de las Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas de Ética y Valores .....	9
5.2.	Conformación de las Comisiones de Ética y Valores .....	10
5.3.	Perfil de las personas integrantes de la Comisión Institucional de Ética y Valores y de las Unidades Técnicas de Ética y Valores.....	11
5.4.	Funciones de las Comisiones y Unidades técnicas de Ética y Valores Institucionales.....	12
	Posicionamiento.....	12
	Diagnóstico y definición del marco ético .....	13
	Comunicación y formación .....	13
	Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional .....	13
	Seguimiento y Evaluación .....	14
	Asesoramiento .....	14
	Rendición de cuentas .....	14
	Pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores.....	14
5.5.	Reglamento de funcionamiento.....	14

6.	Sistema Nacional de Ética y Valores .....	15
6.1.	Comisión Nacional de Rescate de Valores.....	15
6.2.	Juramentación de las personas integrantes de la Comisión y Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional .....	15
7.	Dirección Ejecutiva de la CNRV.....	16
7.1.	Funciones .....	16
7.2.	Dirección y coordinación de las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales .....	17
8.	Servicios brindados por la CNRV a las Comisiones Institucionales y las Unidades Técnicas de Ética y Valores .....	18
8.1.	Asesoría, acompañamiento y seguimiento técnico para la Gestión Ética .....	18
8.2.	Sesiones de trabajo mensual del SNEV .....	18
8.3.	Programa de capacitación y formación que brinda la CNRV .....	18
8.3.1.	Taller de Inducción .....	18
8.3.2.	Programa de formación permanente .....	19
8.3.3.	Curso de Ética en línea .....	19
8.3.4.	Otras capacitaciones brindadas por la CNRV .....	19
8.4.	Actividades de la CNRV en las que participa el SNEV .....	19
8.4.1.	Semana Nacional de los Valores .....	19
	Referencias.....	20
	Normativa.....	20
	Glosario de siglas .....	21

La finalidad de estos lineamientos, es establecer y dar a conocer las bases mediante las cuales, las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores, realicen sus funciones para la conducción técnica de la gestión ética en sus respectivas instituciones, con el liderazgo, la responsabilidad del jerarca, los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.

## **1. La Comisión Nacional de Rescate de Valores**

### **1.1 Competencias de la Comisión Nacional de Rescate de Valores**

La Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV), se creó mediante el Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987, con el fin de ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de Ministerios y otras instituciones de la Administración Central y Descentralizada.

Para fortalecer el accionar de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, el Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta No. 25 del 03 de febrero de 1995, dispuso la conformación de las Comisiones Institucionales de Valores y le asignó a la Comisión Nacional la competencia, como órgano rector, de emitir las políticas y objetivos, así como la responsabilidad de dirigir y coordinar estas comisiones. Para ello, se le asignó la tarea de establecer una metodología uniforme de planeamiento que le permita dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de la gestión.

Los presentes lineamientos se orientan a dar a conocer a la administración activa, la metodología bajo la cual trabajan las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales, sistemática que ha sido parte del proceso de formación continua, de las sesiones mensuales de trabajo ordinarias y extraordinarias, y la asesoría técnica que brinda la Dirección Ejecutiva de CNRV a las comisiones y unidades técnicas a las instituciones.

## 1.2 Marco Filosófico de la Comisión Nacional de Rescate de Valores

### Misión

Somos una organización dedicada a promover, formar y fortalecer en ética y valores, en las instituciones del sector público, en las organizaciones privadas y en la sociedad costarricense, mediante acciones conjuntas con los sectores de la sociedad.

### Valores

**Respeto.** La consideración hacia uno mismo y en el trato a los demás, con las instituciones, con las culturas y los Derechos Humanos, la valoración crítica de las opiniones sobre la base de relaciones positivas, la tolerancia frente a las opiniones, al pluralismo y la diversidad, escuchando asertivamente y teniendo claridad y congruencia en todas las acciones.

**Integridad.** Actuar congruentemente con los principios de verdad y honestidad en el quehacer cotidiano, asumiendo la transparencia, la justicia y la honorabilidad como guías en el camino de lo correcto, lo justo y lo adecuado.

**Solidaridad.** La unión y colaboración mutua para promover alternativas de solución a situaciones concretas, a partir de la comprensión de la alteridad, el apoyo, respaldo y la identificación que esto genera y el trato digno.

**Excelencia.** Realizar las acciones en forma óptima que permitan integrar actitudes, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y deberes para alcanzar las virtudes de un alto desempeño en la calidad y el servicio en forma individual y colectiva.

### Visión

Ser la organización líder en la promoción, formación y fortalecimiento de la ética y los valores en las instituciones del sector público, en las organizaciones privadas y en la sociedad costarricense, con los recursos necesarios para su sostenibilidad y excelencia.

### Objetivo

Promover, formar y fortalecer la ética, los valores y la gestión ética en las instituciones del sector público, en las organizaciones privadas y en la sociedad costarricense coadyuvando con la probidad, transparencia y rendición de cuentas.

## **2. Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética**

La Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética, es la siguiente:

- Artículo 11 de la Constitución Política.
- Ley General de la Administración Pública.
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- Artículo 13, inciso a) de la Ley General de Control Interno.
- Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987. Creación de la Comisión Nacional de Formación y Rescate de Valores.
- Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta No. 25 del 03 de febrero de 1995. Creación de Comisiones Institucionales de Valores y asignación de competencias y responsabilidades a la Comisión Nacional.
- Decreto Ejecutivo N° 28170-J-MEP, de 01 octubre de 1999, publicado en La Gaceta N° 206 del 25 de Octubre de 1999. Día Nacional de Valores.
- Decreto Ejecutivo N° 33146-MP de 24 de mayo de 2006. Principios éticos que los funcionarios públicos deben observar.
- Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general.
- Normas de control interno para el Sector Público.
- Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público.
- Guía técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética.
- Otra normativa específica aplicable a cada institución.

### 3. Responsables de la Gestión Ética Institucional

La gestión y el fortalecimiento de la ética por su importancia en toda organización, es un asunto colectivo y transversal en todos los procesos institucionales, bajo la responsabilidad del jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública, motivo por el cual, la Ley General de Control Interno en el **Capítulo III**. La Administración Activa, **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.*

De igual manera, las Normas de control interno para el Sector Público (Norma 2.3 sobre el Fortalecimiento de la ética institucional), disponen:

*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.*

En el Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, coadyuvando con esta responsabilidad establece respectivamente en sus artículos 1° y 2° que:

*En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores (...).*

*Se insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado a conformar las respectivas Comisiones de Rescate y Formación de Valores.*

Y en la Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética (Programa general de trabajo, Procedimiento 9.3, al respecto, se indica:

*Determinar si la administración ha definido y asignado formalmente las responsabilidades correspondientes, de acuerdo con las estrategias definidas en materia de ética, y si se rinden cuentas sobre el particular. Considerar también si existe una comisión de valores en la institución. Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad.*

De igual forma, en la misma guía (Guía para evaluar el marco institucional en materia ética. Asunto 1.5), se señala:

*¿Existe una comisión de valores que actúe como apoyo catalizadora y para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética?*

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

- El jerarca será el principal responsable y líder institucional de la gestión ética.
- Los Titulares Subordinados, según sus competencias, lo serán en sus respectivas áreas.
- La Comisión Institucional de Ética y Valores, conducirá técnicamente la gestión ética en la institución con el liderazgo y responsabilidad del Jerarca, los Titulares Subordinados y la participación de toda la administración activa.
- El resto de la administración activa será responsable en el ámbito de sus competencias.

Adicionalmente, el jerarca y los 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 principios éticos institucionales.
- Asumir el compromiso ético en toda toma de decisiones.
- Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la organización.
- Establecer de manera expresa la asignación de autoridad y responsabilidades, así como la aplicación de los principios y 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. Modelo de gestión ética para la función pública

### 4.1 Nociones fundamentales

Mediante acciones de investigación complementadas con los avances de la ética aplicada, el apoyo de especialistas nacionales e internacionales y con la experiencia de campo; la Comisión Nacional ha desarrollado metodologías, herramientas, procedimientos y contenidos que le han permitido llegar a consolidar un “*Modelo de gestión ética para la función pública*”, que contribuya significativamente con el fortalecimiento de la ética aplicada a la administración pública, promoviendo y creando una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

A las Comisiones Institucionales, se les facilita este modelo de gestión ética en el proceso de formación, sesiones mensuales y de asesoría técnica que se les brinda y se aplica en las instituciones que forman parte del Sistema Nacional de Ética y Valores, y les permite construir los referentes éticos, para planear y ejecutar las acciones necesarias que permitan incorporar y fortalecer actitudes y prácticas éticas en el cumplimiento de la función pública de cada persona servidor del Estado.

Para el desarrollo de este modelo de gestión ética, se parte de la comprensión de la ética como un elemento fundamental de la condición humana, de una forma de vida que supone la reflexión de las consecuencias para la persona misma y para las demás antes de la acción, incidiendo en la toma de decisiones racionales y en la formación del carácter ético.

Bajo esta premisa, la gestión ética es preventiva (previa a la acción) y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas de las personas en el ejercicio de sus funciones; por ese motivo, lo referente al régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo), corresponde al ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente regulado, pero es distinto al campo de la ética (preventivo).

Al respecto Adela Cortina, filósofa Catedrática de Ética de la Universidad de Valencia, España ha expresado:

*Es importante hacer esta distinción, lo ético se orienta a la formación de una vida moral. El modo de obligar ‘ético’ no es el modo de obligar ‘jurídico’, porque lo ético pasa siempre por ese difícil –pero insoslayable- tamiz de la convicción, que no se resuelve con sanciones externas (Cortina, 2000).*

Luis Eduardo Cleghorn en la “Gestión Ética para organizaciones competitivas”, cita que:

*“...tanto la ética como el derecho, intentan un mismo fin: crear una sociedad justa. La ética en su dimensión preventiva y el derecho en su dimensión correctiva” (2005. p. 42).*

En este modelo de gestión ética se consideran los postulados de la ética cívica y dialógica y los principios y valores éticos de la Administración Pública.

La ética cívica como “el conjunto de valores y normas morales compartidos que permiten construir la convivencia en libertad y organizar las distintas esferas sociales y políticas” (Etxeberría, 2005. p. 142) y considerando que las instituciones del Estado deben respetar, incorporar e inspirar en la ética cívica sus actuaciones porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática por lo que las legitima. Se centra en la justicia y en los principios y valores comunes compartidos por las personas para la convivencia en este caso, dentro de una organización y que a su vez respetan activamente las distintas concepciones sobre el ideal de felicidad que poseemos como seres integrales, dentro del legítimo pluralismo moral de la sociedad democrática.

Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del principio: “Una norma sólo será correcta si todos los afectados por ella están dispuestos a darle su consentimiento tras un diálogo, celebrado en condiciones de simetría, porque les convencen las razones que se aportan en el seno mismo del diálogo” (Cortina, 2008. p. 372).

Con fundamento en lo anterior, la ética cívica y dialógica implica que la construcción del proceso de gestión ética de cada institución, se realiza en conjunto con todas las personas que la conforman y que serán las principales destinatarias, sin importar el nivel jerárquico o lugar de trabajo. Debe partir de la realidad organizacional y ser respetuosa de las diferencias de concepciones filosóficas o religiosas, para que no interfieran con la vivencia y los valores compartidos por todas las personas funcionarias y que orientan hacia el logro de los objetivos de la institución.

## **4.2 Proceso de Gestión ética**

La gestión ética en las instituciones es una estrategia global de su gestión a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada, que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y valores que en el desempeño de la función pública corresponde, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés.

Las instituciones del sector público deben asumir el compromiso en la construcción y consolidación de la gestión ética, incorporándola en toda la dinámica institucional, como un instrumento de gestión, que coadyuve con el compromiso de una gestión apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y a garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna; que lleve a la adopción de una cultura que impregna todo el quehacer institucional y el de todas las personas que participan en él hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales.

Cada institución para contar con un Proceso de Gestión Ética, como mínimo deberá incluir las siguientes etapas que orientan hacia la afectación de la cultura organizacional de la entidad, a través de acciones conducentes tanto a la definición de enunciados explícitos sobre lo debido, o correcto para todos, como a la puesta en práctica en el transcurrir cotidiano de las personas servidoras públicas, de comportamientos y actitudes, que conviertan en realidad vivida las pautas éticas en sus actuaciones y las relaciones con los diferentes públicos con los que la organización interactúa y son:

1. Posicionamiento: Implica la formalización del compromiso del Jerarca, el establecimiento de una estructura funcional conformada por la Comisión de Ética y Valores y, lo óptimo es contar también con la Unidad Técnica. También incluye la capacitación del personal de estas instancias y la elaboración de su plan de trabajo.
2. Diagnóstico y Definición del Marco Ético<sup>1</sup>: Contempla la realización del diagnóstico ético o de oportunidad. La identificación participativa de los valores del marco filosófico institucional<sup>2</sup>, junto con la redacción del Código o Manual de Ética y Conducta<sup>3</sup> y la Política Ética y su plan de acción.
3. Comunicación y formación: Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, el manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de capacitación y formación en el tema, que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.
4. Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional: Ejecución de la Política Ética y su plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales así como la atención oportuna de los hallazgos y deficiencias determinadas con el diagnóstico. Este plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos se inserta en las metas de los Planes Estratégicos y Anuales Institucionales.

---

<sup>1</sup> El marco ético lo constituye el Marco Filosófico de la Institución (misión – valores – visión), el Código o Manual de Ética y la Política Ética.

<sup>2</sup> Estos valores se incluyen tanto en el marco filosófico de la institución como en el Código o Manual de Ética.

<sup>3</sup> Se consideran equivalentes los nombres Código de Ética, Manual de Principios Éticos, Manual de Valores Compartidos, entre otras opciones, siempre y cuando partan de la misma forma de construcción basada en la ética cívico-dialógica que promueve la CNRV.

También incluye la inserción de prácticas éticas en los procesos de gestión del recurso humano (reclutamiento, selección, formación, educación moral, evaluación de desempeño) y otros sistemas de gestión institucional como la administración financiera, contratación administrativa, transferencia de recursos, otorgamiento de permisos, trámites administrativos, manejo de información, prevención de conflictos de intereses, atención de denuncias y otros relevantes, de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan<sup>4</sup>.

5. Seguimiento y evaluación: Se relaciona con la revisión de las etapas anteriores y la corrección de las falencias encontradas. Las auditorías de la ética forman parte de la etapa de evaluación.

El proceso de gestión ética es cíclico y permanente para que forme parte de la cultura institucional.

## **5. Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas de Ética y Valores**

Son el brazo ejecutor de la Comisión Nacional para la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en las instituciones del Estado y su conjunto constituye el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV).

Mediante el Decreto Ejecutivo No. 23944-JC publicado en la Gaceta No. 25 del 03 de febrero de 1995, se dispuso que en cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo, se conforme una Comisión de Valores e insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado, a conformar las respectivas Comisiones.

### **5.1 Objetivo de las Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas de Ética y Valores**

El decreto de referencia, establece como objetivo de las comisiones promover la ética en el servicio y contribuir a la eficiencia en el sector público. Con ese objetivo, la CNRV le asigna a estas comisiones la tarea de conducir técnicamente la gestión ética en sus respectivas instituciones con el liderazgo y responsabilidad del jerarca y los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.

Las Normas de Control Interno para el Sector Público, emitidas por la Contraloría General de la República en cuanto al Ambiente de Control para el fortalecimiento de la ética, dispone que:

---

<sup>4</sup> Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética (GT-01-2008. Contraloría General de la República).

*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 ética de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión (Norma 2.3).*

La normativa de control interno, del enriquecimiento ilícito, la importancia de la probidad en todo ambiente laboral, así como la Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética, elaborada por la Contraloría General de la República, junto con la obligación de la Auditorías Internas de aplicar este tipo de estudios, ha acentuado la necesidad de las instituciones de contar con sus respectivas Comisiones de ética y valores y, en algunos casos, en el establecimiento de una unidad técnica a tiempo completo como encargadas de la administración de las acciones para la implementación, desarrollo, seguimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética.

## **5.2 Conformación de las Comisiones de Ética y Valores**

Le corresponde al jerarca u órgano superior establecer y designar el número de los integrantes de la Comisión de Ética y Valores. En la práctica, se ha demostrado con las instituciones que conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores que lo óptimo es contar también en cada institución con una Unidad Técnica de Ética y Valores que por su labor y ejecución permanente, es de vital importancia para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética en todas las dependencias y en todo el accionar de la institución de manera sistemática y continua.

Cada Comisión Institucional de Ética y Valores deberá estar conformada, al menos, por el jerarca o su representante, por los titulares subordinados o representantes de Administración y Finanzas, Recursos Humanos, Capacitación (si funciona de forma independiente de Recursos Humanos), Control Interno, Planificación Institucional, Informática, Comunicación y otras áreas específicas. El nombramiento se realiza dependiendo de la organización administrativa y el quehacer de cada institución considerando una conformación estratégica que permita la inserción de la ética en todas las áreas de gestión.

Las instituciones con oficinas regionales deberán contar con subcomisiones. La persona coordinadora de cada subcomisión fungirá como enlace con la Comisión de Ética y Valores, o la Unidad Técnica de Ética y Valores cuando ya se tiene. En los casos en que el número de personal en oficinas regionales sea muy reducido (dos, tres personas), se deberá designar un enlace.

La formalización de la Comisión de Ética y Valores, de la Unidad Técnica de Ética y Valores y las acciones para la implementación del Proceso de gestión ética, debe hacerse de manera oficial, mediante un acto administrativo, que debe ser comunicado a todos los titulares subordinados e integrantes de la institución.

La Comisión Institucional de Ética y Valores estará subordinada al máximo jerarca, como responsable de la conducción técnica del fortalecimiento de la ética institucional.

La Unidad Técnica de Ética y Valores debe contar con personal permanente, a tiempo completo y para la sostenibilidad de esta unidad se le debe asignar los recursos presupuestarios, técnicos y humanos necesarios para el desarrollo de sus actividades y responsabilidades, asegurando su financiamiento y permanencia por ser la encargada de la ejecución de las acciones para la implantación, consolidación, seguimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética.

Esta unidad no sustituye a la Comisión, sino que la complementa al encargarse de la ejecución de las acciones para implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de gestión ética; también estará subordinada administrativamente al jerarca como unidad *staff*.

Los jefes, en caso de no contar aún con la Unidad Técnica de Ética y Valores, deben dotar a las Comisiones de Ética y Valores de los recursos necesarios, basándose en los requerimientos presupuestarios que le sean presentados por la Comisión para su funcionamiento.

Las personas integrantes de la Comisión y de la Unidad Técnica deben recibir la inducción al Sistema Nacional de Ética y Valores, las diferentes capacitaciones como cursos, charlas, congresos sobre ética y gestión ética y participar de los programas de formación continua y asesoría técnica de la CNRV dentro del marco legal respectivo.

La Comisión Institucional de Ética y Valores, trabajará en forma coordinada con los órganos o unidades administrativas institucionales, quienes deberán prestar su colaboración y brindar la información requerida por la Comisión.

La Comisión Institucional de Ética y Valores y la Unidad Técnica no constituyen un Tribunal de Ética ni ningún tipo de ente disciplinario. Cualquier asunto de materia disciplinaria o legal deberá resolverse por las vías correspondientes.

### **5.3 Perfil de las personas integrantes de la Comisión Institucional de Ética y Valores y de las Unidades Técnicas de Ética y Valores**

- Solvencia moral (persona que ha demostrado ser digna de confianza, credibilidad y probidad para que goce de legitimidad).
- No haber sido sancionada en los últimos cinco años por falta considerada grave o gravísima, de conformidad con las normas disciplinarias vigentes.
- Mostrar compromiso, iniciativa y diligencia en el cumplimiento oportuno y eficiente de sus labores.

- Adecuadas relaciones interpersonales.
- Amplio conocimiento del accionar del área que representa en la institución.
- Conocimiento de la Ley de Control Interno y sus Normas.
- Provenientes de diferentes bagajes formativos. En lo posible debe ser profesional, dado que la Comisión deberá conducir técnicamente el Proceso de gestión ética.
- Estar dispuesta a recibir formación y capacitación para la gestión ética de manera sistemática, metódica, continua y permanente para asumir las responsabilidades.
- El Coordinador o coordinadora de la Comisión (en caso de que la organización no disponga aún de una Unidad Técnica del Proceso de Gestión Ética con personal dedicado a tiempo completo) deberá liderar la conducción técnica de la Gestión Ética en la Institución.

#### **5.4 Funciones de las Comisiones y Unidades técnicas de Ética y Valores Institucionales**

Con la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente de la Dirección Ejecutiva de CNRV, a las Comisiones y a las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales que integran el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), les compete promover y conducir técnicamente la Gestión Ética, para lo que les corresponde:

##### **Posicionamiento**

- Establecer su reglamento de trabajo.
- Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.
- Elaborar y mantener actualizado el Proceso de Gestión Ética Institucional, conforme normativa vigente y las disposiciones técnicas de la CNRV.
- Elaborar y ejecutar el Plan Operativo Anual de trabajo o Plan Operativo Institucional para la Gestión Ética Institucional (Fortalecimiento de la ética institucional). La coordinación de cada comisión remitirá copia a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

## **Diagnóstico y definición del marco ético**

- Realizar diagnósticos de ética a través de métodos de investigación social: encuestas, censos, investigación por observación, sondeos, análisis de situación, entrevistas, grupos de enfoque entre otros.
- Gestionar y velar por la inclusión y mantenimiento de la Gestión Ética en el Plan Estratégico Institucional tanto en el Marco filosófico (Misión-Valores-Visión) como en su Plan de acción.
- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración del Código o Manual de Ética y Conducta. Será el ente encargado de verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo.
- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración de la Política Ética y la inserción de las prácticas éticas en los sistemas de gestión institucional.

## **Comunicación y formación**

- Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y promoción de la ética y los valores.
- Coordinar y llevar a cabo la comunicación, divulgación y promoción metódica permanente para el fortalecimiento ético y del avance del proceso de gestión ética en la institución.
- Realizar o coordinar actividades educativas: sesiones de trabajo, charlas, cursos, talleres, seminarios, encuentros, reuniones, dinámicas de grupo entre otras con el personal institucional.

## **Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional**

- Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética y su plan de acción.
- Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica.
- Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes unidades institucionales.
- Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestándose especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.



## **Seguimiento y Evaluación**

- Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del Proceso de Gestión Ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al jerarca.
- Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la Gestión Ética Institucional.

## **Asesoramiento**

- Apoyar, complementar y guiar al jerarca y a los titulares subordinados en materia de gestión ética.
- Brindar información o recibir consultas sobre asuntos relacionados con la Ética y los Valores.

## **Rendición de cuentas**

- Presentar un informe de labores al concluir el año al jerarca de la institución. La coordinación de cada comisión u unidad técnica remitirá copia del informe con los resultados obtenidos a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

## **Pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores**

- Asistir a las actividades convocadas por la CNRV, con el propósito de mantener una constante comunicación con la Dirección Ejecutiva, a fin de estar al día con la dinámica del Sistema Nacional de Ética y Valores.
- Establecer vínculos de cooperación horizontal entre las comisiones y unidades técnicas que integran el SNEV.

## **5.5. Reglamento de funcionamiento**

La Comisión de Ética y Valores Institucional, y en los casos que se cuente con la Unidad Técnica permanente, deben estar regidas por un Reglamento para su organización, funcionamiento y acatamiento dentro de la administración. Para su elaboración puede contarse con la asesoría de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional.

## **6. Sistema Nacional de Ética y Valores**

El conjunto de Comisiones y de Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores que es dirigido y coordinado por la Dirección Ejecutiva de la CNRV bajo los lineamientos de la Comisión Nacional.

Cada Comisión y Unidad Técnica se convierte en una unidad ejecutora de las políticas y disposiciones que emana la CNRV, cumpliendo con los objetivos del Sistema.

### **6.1. Comisión Nacional de Rescate de Valores**

Toda Comisión y Unidad técnica de Ética y Valores deben estar incorporadas a la Comisión Nacional para formar parte del Sistema Nacional de Ética y Valores.

La solicitud de incorporación se gestiona mediante oficio dirigido a la Dirección Ejecutiva de la CNRV que informa a la Junta Directiva.

La gestión de incorporación debe indicar los nombre y apellidos, número de cédulas y correo electrónico de las personas que integran la Comisión y Unidad Técnica y de la persona quien se designó coordinadora y el compromiso de la institución para que la Comisión y Unidad Técnica de Ética y Valores, con el liderazgo del jerarca y el apoyo de los titulares subordinados, conduzca técnicamente el Proceso de Gestión Ética en la institución.

### **6.2. Juramentación de las personas integrantes de la Comisión y Unidad Técnica de Ética y Valores Institucional**

La juramentación de las personas integrantes de la Comisión y de la Unidad Técnica de Ética y Valores es un acto solemne que se lleva a cabo en la institución a la que pertenece la Comisión. Es realizada por el jerarca de la organización, en presencia de una persona representante de la Junta Directiva y de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional.

Al acto de juramentación deben asistir los titulares subordinados de la institución, como responsables, con el jerarca, del fortalecimiento de la ética conforme la Ley de Control Interno y sus Normas y para reafirmar el compromiso de apoyar la Gestión Ética.

## **7. Dirección Ejecutiva de la CNRV**

La Dirección Ejecutiva es la instancia ejecutora, por gestión directa, de las atribuciones de la Comisión Nacional. Su objetivo fundamental es asegurar la administración y ejecución continua de la razón de ser la Comisión Nacional, atendiendo sus lineamientos.

### **7.1. Funciones**

- Emitir las políticas y objetivos generales a los que estarán sometidas las Unidades Técnicas y las Comisiones ministeriales o institucionales para la gestión ética.
- Velar por la creación, integración y funcionamiento continuo de las Comisiones y Unidades Técnicas Institucionales para el fortalecimiento de la ética y los valores.
- Coordinar actividades con las organizaciones del Estado y privadas.
- Dirigir y coordinar el Sistema Nacional de Ética y los Valores.
- Coordinar, convocar y dirigir las actividades del Sistema Nacional de Ética y Valores.
- Velar por la institucionalización de la Ética aplicada en las organizaciones del Estado y empresas privadas, mediante el asesoramiento para la implementación, fortalecimiento, evaluación y la mejora continua de la Gestión Ética.
- Brindar asesoría, capacitación, orientación y seguimiento permanente a las Comisiones y las Unidades Técnicas Institucionales de Ética y Valores, para la gestión y el fortalecimiento de la ética y los valores.
- Coordinar y llevar a cabo actividades académicas para el fortalecimiento de la ética y los valores en las organizaciones.
- Dirigir diagnósticos, investigaciones, proyectos, herramientas y metodologías para la gestión ética en las organizaciones.
- Mantener un registro actualizado, de forma física y digital, de todas las Comisiones y Unidades Técnicas Institucionales de Ética y Valores, para la gestión y el

fortalecimiento de la ética y los valores que integran el Sistema Nacional de Ética y Valores.

- Crear e Integrar diversos comités y grupos de trabajo para las diferentes actividades del SNEV.
- Coordinar y dar seguimiento de los proyectos y actividades de las instituciones que forman parte de Sistema Nacional de Ética y Valores e informar a la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Valores sobre las gestiones realizadas, avances y cumplimiento de los acuerdos.
- Promover y ejecutar alianzas estratégicas y convenios que se acuerden con organizaciones afines con la filosofía de la Comisión Nacional.
- Coordinar y asistir a las juramentaciones de las Comisiones y Unidades Técnicas, emitir el certificado y llevar el registro. Cuando corresponda juramentar a las personas integrantes.

## **7.2. Dirección y coordinación de las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales**

La Comisión Nacional, por medio de la Dirección Ejecutiva coordina y brinda a las Comisiones y Unidades Técnicas Institucionales de Ética y Valores la dirección, asistencia, acompañamiento y seguimiento técnico para la implementación, desarrollo, mantenimiento y mejora de la gestión ética.

La Comisión Nacional, mediante los procesos de formación permanente, capacitación y potenciación, ha logrado que la formación y promoción de la ética y los valores en las instituciones públicas sea sistemática, continua y permanente.

Se promueve la ética cuyos principios son universales, exigibles e irrenunciables, conformada por valores compartidos por personas que conforman la institución y que se requiere como medio para alcanzar sus objetivos. Una ética de la responsabilidad convencida, construida sobre la base del diálogo, el reconocimiento del otro y el consenso como procedimientos legitimadores.

## **8. Servicios brindados por la CNRV a las Comisiones Institucionales y las Unidades Técnicas de Ética y Valores**

### **8.1. Asesoría, acompañamiento y seguimiento técnico para la Gestión Ética**

Este servicio es permanente y se lleva a cabo mediante sesiones de trabajo previamente coordinadas, conforme plan de trabajo y necesidades de Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales.

### **8.2. Sesiones de trabajo mensual del SNEV**

Tienen como objetivo desarrollar un trabajo congruente, integrado y sistematizado para todas las organizaciones que conforman el SNEV. Constituye un mecanismo para generar y mantener comunicación permanente entre la CNRV y las Comisiones y Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales.

Coadyuva con la coordinación y seguimiento periódico de la gestión de las comisiones y unidades. Facilita escenarios para el intercambio, cooperación, retroalimentación y el establecimiento de alianzas estratégicas entre comisiones y unidades, así como para compartir con las instituciones anfitrionas y sus jerarcas, el compromiso con la Comisión y Unidad Técnica institucional y su trabajo.

La sesión de trabajo mensual es de asistencia obligatoria para las personas Coordinadoras de la Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas de Ética y Valores siendo importante la asistencia de las personas que las integran toda vez que se enfoca en aspectos de contenido técnico y administrativo-operativo y se desarrolla el programa de formación permanente.

### **8.3. Programa de capacitación y formación que brinda la CNRV**

#### **8.3.1. Taller de Inducción**

Se imparte en el primer y segundo semestre del año. Está dirigido a los nuevos integrantes de las comisiones y las unidades técnicas, subcomisiones, enlaces y gestores de ética y valores institucionales, con el objetivo de orientar y proporcionar la información sobre la Comisión Nacional de Valores (CNRV), el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), las comisiones y unidades técnicas de ética y valores, sus objetivos, funciones, instrumentos legales, así como la capacitación básica en Ética, Valores y Gestión Ética institucional.

### **8.3.2. Programa de formación permanente**

Se desarrolla mediante talleres desarrollados por especialistas y es parte de la sesión mensual de coordinadores y coordinadoras del SNEV.

### **8.3.3. Curso de Ética en línea**

En la actualidad se brinda mediante un convenio marco realizado entre la UNED-CNRV y está dirigido a los integrantes de las comisiones, unidades técnicas, subcomisiones, enlaces y gestores de ética y valores. Se imparte una vez al año con una duración de un cuatrimestre. Es requisito fundamental para que posean el conocimiento básico en la materia y desempeñar sus funciones.

### **8.3.4. Otras capacitaciones brindadas por la CNRV**

Corresponde a seminarios, congresos, cursos, charlas, conferencias, talleres entre otros, conforme los objetivos de la CNRV a fin de facilitar contenidos, herramientas y procedimientos para fortalecer al Sistema Nacional de Ética y Valores y en respuesta a requerimientos específicos de capacitación de personal estratégico para el proceso de gestión ética de las instituciones.

## **8.4. Actividades de la CNRV en las que participa el SNEV**

La CNRV diseña e implementa actividades en el sector público, y en la sociedad en general, para la promoción de la ética y los valores, con el fin de propiciar la práctica y la vivencia de la ética. Entre las actividades que realiza con la participación del SNEV se encuentra la Semana Nacional de los Valores.

### **8.4.1. Semana Nacional de los Valores**

Se celebra cada año en el mes de octubre conforme lo establece el Decreto Ejecutivo N° 28170-J-MEP. La CNRV, con la participación de los entes del Estado que conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV) lleva a cabo actividades formativas para el fortalecimiento de la ética y los valores en las instituciones, reconocer acciones éticas y la vivencia de los valores en la sociedad costarricense.

## Referencias

Blázquez, F., Devesa, A. y Cano, M. (2002). *Diccionario de términos éticos*. Navarra: Verbo Divino.

Cleghorn, L. E. (2005). *Gestión Ética para una organización competitiva*. Colombia: San Pablo.

Cortina, A. (2005). *Alianza y Contrato. Política, Ética y Religión*. Madrid: Trotta.

Cortina, A. (29 de noviembre de 2000). Las tres edades de la ética empresarial. *El País*. Recuperado de [http://elpais.com/diario/2000/11/29/opinion/975452411\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2000/11/29/opinion/975452411_850215.html)

Cortina, A. (2008). Razón Práctica. En A Cortina (Dir). *10 palabras clave en ética* (pp. 327-375). España: Verbo Divino.

Etxeberria, X. (2005). *Temas básicos de ética*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

## Normativa

Constitución Política de la República de Costa Rica.

Ley General de la Administración Pública (Ley N° 6227) del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978.

Ley General de Control Interno (Ley N° 8292) del 27 de agosto de 2004, publicada en La Gaceta, No 169 de 4 de setiembre de 2002 (LGCI).

Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (Ley N° 8422) de 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de octubre de 2004.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Ley N° 6815) de 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982.

Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987.

Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C, de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta No. 25 del 03 de febrero de 1995.

Decreto Ejecutivo N° 28170-J-MEP, de 01 octubre de 1999 publicado en La Gaceta N° 206 del 25 de Octubre de 1999.

Decreto Ejecutivo N° 33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006.

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 (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).

Normas de control interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE, Resolución del Despacho de Contraloría General de la República # R-CO-9-2009 del 26 de enero de 2009, publicado en La Gaceta N° 26 del 6 de febrero de 2009.

Manual de normas para el ejercicio de la auditoría interna en el Sector Público M-1-2004-CO-DDI de noviembre de 2004.

Guía Técnica para el desarrollo de Auditorías de la Ética (GT-01-2008. Contraloría General de la República).

## **Glosario de siglas**

CNRV: Comisión Nacional de Rescate de Valores

SNEV: Sistema Nacional de Ética y Valores

UTEV: Unidades Técnicas de Ética y Valores