|  |  |
| --- | --- |
| **Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia** | Informe de Labores2010 |
| *Fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional.* | Diciembre, 2010 |

# Índice

[Índice 2](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234636)

[Introducción 3](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234637)

[Antecedentes 4](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234638)

[Plan Estratégico Institucional 2007-2011 4](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234639)

[Plan Operativo Institucional 2010 5](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234640)

[Fundamento legal 6](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234641)

[Composición de la CIVET 7](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234642)

[Descripción de los Subprocesos Éticos y metas establecidas 8](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234643)

[Subproceso: Ético Institucional 8](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234644)

[Subproceso: Administración por Valores 8](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234645)

[Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional **.**](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234646)

[Otras actividades 9](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234647)

[Resultados de las acciones 9](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234648)

[1. Subproceso: Ético Institucional 9](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234649)

[1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC 9](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234650)

[2. Subproceso: Administración por Valores 11](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234651)

[2.1. Formación en valores 11](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234652)

[2.2. Remisión de correos electrónicos con valores 12](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234653)

[2.3. Elaboración de guía para toma de decisiones basada en valores 12](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234654)

[2.4. Diagnóstico de clima organizacional y valores **.**](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234655)

[2.5. Revisión del Código de Ética y Conducta 12](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234656)

[3. Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional 13](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234657)

[3.1. Continuar integrando la Red Interinstitucional de Transparencia 13](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234658)

 [**.**](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234659)

[Otras actividades 13](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234660)

[Reuniones de la CIVET 13](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234661)

[Comisión Nacional de Rescate de Valores 15](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234662)

[Formación 15](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234663)

[Bibliografía 16](file:///D%3A%5CComisi%C3%B3n%20de%20Valores%5C2009-11-17%20Informe%20Final%20CIVET.doc#_Toc246234664)

# Introducción

El Instituto Mixto de Ayuda Social es una institución autónoma del Estado cuya razón de ser es la atención de la población en condición de pobreza (Ley 4760 de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social, 1971). Esto constituye, a la vez, un compromiso ético de lo que la sociedad espera del quehacer institucional.

En el contexto de un Plan Estratégico Institucional (PEI) que insta a la práctica de principios éticos como parte de la cultura organizacional, y a la consideración de la ética dentro de todos los procesos internos, a la luz de la administración por valores (ApV), la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia del IMAS (CIVET) está encargada de la promoción de los valores institucionales que contribuyen al cumplimiento de su labor.

Busca hacer explícitos aquellos valores que son comunes a quienes trabajan en el Instituto; y promover que estos valores orienten al cumplimiento de la misión y la realización de la visión.

En el presente informe, se presenta un resumen de las principales acciones llevadas a cabo por la CIVET durante el 2010, en busca del fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional.

# Antecedentes

## Plan Estratégico Institucional 2007-2011

En el año 2005, el IMAS consideró necesario iniciar el proceso de reelaboración de su Plan Estratégico, para que respondiera a las necesidades internas y actuales del entorno institucional. La elaboración del Plan se ejecutó durante los últimos meses de 2006 y los primeros del 2007, por medio de sesiones de reflexión, conversatorios y otro tipo de reuniones e instrumentos donde una empresa consultora y la comisión institucional conformada con el fin de llevar a cabo este proceso, reunieron los insumos para el Plan Estratégico (IMAS, 2007).

La redacción final del documento del PEI fue presentado al Consejo Directivo en sesión extraordinaria 002-E-07 del 6 de noviembre de 2007, siendo aprobado para su implementación mediante acuerdo Nº 412-07. El documento incluye la nueva Misión y Visión Institucional; sin embargo, no incluye los Valores Institucionales.

La Misión del IMAS, señalada en su Plan Estratégico Institucional, es la siguiente:

“Trabajamos para el bienestar económico, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social de la población en condición de pobreza. Facilitamos oportunidades, servicios y recursos con la participación de las familias, las comunidades nacionales e internacionales, el sector empresarial y la sociedad civil.

Generamos conocimiento, desarrollamos, ejecutamos, financiamos y evaluamos planes y programas integrales y selectivos de cobertura regional y nacional, apoyados en la modernización tecnológica y en el fortalecimiento de las fuentes de ingresos.

Nos regimos por los enfoques de derechos y de servicio al cliente, actuamos con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad” (IMAS, 2007a, pp. 3).

Asimismo, la Visión Institucional del IMAS contiene el siguiente enunciado:

“Instituto de asistencia y promoción social, que formula, financia, ejecuta y evalúa programas y proyectos de inversión y de desarrollo social, con conocimiento experto en pobreza, proactivo, ágil, eficiente con capacidad de generar participación y coordinar actores, para el cambio sostenido de las condiciones socioeconómicas de las familias atendidas” (IMAS, 2007a, pp. 3).

Entre los objetivos estratégicos de la perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento (denominada en este caso “Desarrollo de Capacidades y Aprendizaje”), específicamente en el componente de Capital Organizacional, se encuentra el siguiente:

“Se cuenta con una cultura organizacional operando en un clima y entorno laboral satisfactorio, de desarrollo óptimo del trabajador y de cumplimiento de los objetivos institucionales” (IMAS, 2007, pág. 20).

Este objetivo cuenta con cuatro actividades, dos de las cuales se citan a continuación:

“2) Implementación del proceso para el fortalecimiento de la Ética, la Administración por Valores, la Transparencia en la gestión institucional y la rendición de cuentas. (...)

4) Desarrollar procesos de promoción permanente para el fortalecimiento de la Ética, Valores y Transparencia en la cultura organizacional” (IMAS, 2007, pág. 20).

La implementación de dichas actividades fueron, delegada a la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, en adelante CIVET.

## Plan Operativo Institucional 2010

El Plan Operativo Institucional 2010 incluye el apartado “Principios y Valores Institucionales”, donde se definen los valores del IMAS como parte de su marco estratégico (IMAS, 2007). Asimismo, dentro de las Políticas Institucionales, se incluye el accionar institucional basado en la práctica de los valores. La instancia responsable de velar por el cumplimiento de esta política es la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET), establecida conforme Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C y adscrita a la Presidencia Ejecutiva.

Para el cumplimiento de dicho proceso se definieron tres subprocesos, a saber:

1. Subproceso Ético Institucional,
2. Administración por Valores, y
3. Fortalecimiento de la Transparencia Institucional.

Para cada subproceso se definieron acciones específicas que debían desarrollarse durante el año. La definición de los subprocesos y los alcances en cada uno de ellos se desarrollan a lo largo del presente informe.

Durante los años 2006, 2007, 2008 y 2009, la CIVET realizó las siguientes actividades:

1. Instauración de la CIVET.
2. Establecimiento de la Página de Transparencia en el sitio web del Instituto.
3. Incorporación del IMAS a la Red Interinstitucional de Transparencia, coordinada por la Defensoría de los Habitantes.
4. Realización del Diagnóstico de Oportunidad.
5. Construcción del Código de Ética y Conducta.
6. Divulgación del Código de Ética y Conducta entre la población institucional.

## Fundamento Legal

El Decreto Ejecutivo No. 17908-J del 3 de diciembre de 1987, declara de interés nacional el fortalecimiento del Plan Nacional de Rescate y Formación de Valores existente, crea la Comisión Nacional de Rescate de Valores para cumplir con dichos fines y establece la obligatoriedad en la Función Pública de crear Comisiones de Valores como unidades facilitadoras para el fortalecimiento ético.

El Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, por su parte, insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros poderes del Estado, a conformar las respectivas Comisiones de Valores, con el objetivo de analizar las causas y efectos de las prácticas sin sustento axiológico al interior de las instituciones y con relación a la sociedad, así como determinar las posibles soluciones.

El mismo Decreto faculta a la Comisión Nacional de Rescate de Valores para dictar las políticas y objetivos generales a los que estarán sometidas estas comisiones, para dirigir y coordinar las acciones que las comisiones decidan ejecutar, para establecer una metodología uniforme de planeamiento que permita dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de la gestión de dichas comisiones.

La Convención Interamericana contra la Corrupción, ratificada por Costa Rica en 1997 mediante Ley 7670, tiene entre sus objetivos la prevención de la corrupción y los vicios en la gestión pública para lo que establece el deber de probidad para todo funcionario público.

Dentro del marco legislativo nacional, la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno de setiembre de 2002 y la Ley N.° 8422, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública de octubre del 2004 han incorporado imperativos sustanciales de orden ético tanto sobre la exigencia del valor de la integridad, el comportamiento ético, la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública y para todo servidor público, como a favor del correcto uso y manejo de la hacienda pública, el deber de probidad para todo servidor y el libre acceso a la información de interés público. Todo esto a fin de garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna respecto de la protección del patrimonio público y el cumplimiento de los objetivos y cometidos institucionales.

Así la Ley Nº 8292, Ley General de Control Interno, en su Artículo 13 establece en cuanto al ambiente de control, como deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, “a) 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”, lo que significa que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público.

Dicha Ley en el Manual de Normas Generales de Control Interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización establece en la Norma 2.3, como uno de los factores del ambiente de control “los Valores de integridad y ética”; por lo tanto, el ambiente ético es parte del "ambiente de control". En ese sentido, dicha norma señala a la Administración la responsabilidad de implantar medidas y mecanismos válidos para fomentar la adhesión permanente a los valores de integridad y ética de aplicación deseable para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales.

La Contraloría General de la República emitió las Directrices Generales sobre los 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, D-2-2004-CO de 12 de noviembre del 2004.

Conforme lo establece el Decreto Ejecutivo Nº 33146-MP del 31 de mayo de 2006, la presente Administración observará los más altos valores éticos en sus acciones políticas y en el ejercicio de la función pública, y combatirá decidida y permanentemente la corrupción política y administrativa. Este decreto tiene como uno de sus objetivos fundamentales asegurar el afán de servicio, la integridad, la rendición de cuentas, la transparencia, la honestidad y la racionalidad.

## Composición de la CIVET

La CIVET está compuesta por 16 miembros, a saber: un representante por cada Área Regional de Desarrollo Social y seis de oficinas centrales. Está adscrita a la Presidencia Ejecutiva.

**Tabla 1:**

**Miembros de la CIVET**

|  |  |
| --- | --- |
| **Dependencia** | **Representantes** |
| **Comunicación y Proyección** | **Bolaños Arguedas, Xinia****Coordinadora a.i.** |
| **A. Planificación Institucional** | **Bonilla Espinoza, Annia** |
| **A.R.D.S. Alajuela** | **Calvo Castro, Lorena** |
| **A.R.D.S. Puntarenas** | **Candray Barrantes, Esther** |
| **A.R.D.S. Limón** | **Cruickshank Campbell, María** |
| **A.R.D.S. Huetar Norte** | **García Arrieta, Jhonny** |
| **A.R.D.S. Suroeste** | **Fernández Cubero Yasmín** |
| **Presidencia Ejecutiva** | **Fernández González Fernando**  **(Se incorporo en junio 2010)** |
| **S. G. Desarrollo Social** | **Jiménez Hidalgo, Ericka** |
| **Desarrollo Humano** | **León Hernández Rafael** |
| **Desarrollo Humano** | **Lépiz Guzmán Marielos** |
| **Plataforma de Servicios** | **Meza Calvo, Luz Argentina** |
| **A.R.D.S.Cartago** | **Miranda Bolaños, Lourdes** |
| **A.R.D.S. Guanacaste** | **Murillo Zamora, Roxana** |
| **A.R.D.S. Heredia** | **Pizarro Palma, Yadira** |
| **A.R.D.S. Brunca** | **Quirós Valverde, Adys** |
| **A.R.D.S. Noreste** | **Rojas Salazar, Dinia** |
| **Desarrollo Humano** | **Zúñiga Villalobos Yadira** **( Se incorporo en setiembre del 2010)** |

Fuente: Bolaños, X. 2010.

Descripción de los Subprocesos Éticos y metas establecidas

El proceso del fortalecimiento de los valores, la ética y transparencia en la gestión institucional se desarrolla por medio de tres subprocesos, mismos que se detallan a continuación.

## Subproceso: Ético Institucional

Para la instauración de un clima ético, la Institución dispone de un Marco Ético en el cual declara los Principios y Valores Éticos que deben prevalecer en el IMAS. Por tanto, se asume como fundamento para guiar el accionar de la institución, las conductas y el correcto proceder, en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos. *Para ello se utilizarán como herramientas de gestión, el Código de Ética,* comunicación y capacitación, desarrollo del liderazgo ético, instancias de reporte y consulta y diálogo con los grupos de interés.

Para el 2010 se propuso la elaboración de un Plan Estratégico para la CIVET, como herramienta de gestión ética; este Plan debía dar a luz un Cuadro de Mando Integral (BSC: Balanced Scorecard) que oriente el quehacer de la Comisión y su vinculación con el proceso ético del IMAS.

## Subproceso: Administración por Valores

Implementación, ejecución y seguimiento del proceso de Administración por Valores y Ética en la institución; tiene comoobjeto desarrollar una cultura organizacional ética sustentada en valores, como el soporte base para el cumplimiento de su misión y logro de su visión institucional. Se requiere el desarrollo de un proceso sistemático y consistente mediante el cual, los valores, la ética y la transparencia deben ser incorporados y sistematizados en las funciones y procesos administrativos y técnicos de la institución, convertidos y manifestados en las conductas del personal. Dicho subproceso debe incluir:

i. Diagnóstico Institucional Organizacional en materia de Valores.

ii. Definición y establecimiento de los valores institucionales.

iii. Comunicación.

iv. Inserción y operativización de valores y ética.

v. Seguimiento a la vivencia y aplicación de los valores por el personal.

vi. Revisión de principios éticos institucionales y/o aclaración y unificación de sus conceptos.

vii. Adecuación e instauración de los principios y valores éticos institucionales.

Este año, se brindó la información requerida a la Dirección de Desarrollo Humano, para la programación de una actividad de formación en materia de valores, que fuera desarrollada en Oficinas Centrales y en las Áreas Regionales de Desarrollo Social, con el fin de garantizar una acción articulada.

Se planteó la realización de un documento denominado “Guía para toma de decisiones basadas en valores”, que permitiera a las diferentes instancias administrativas y operativas del Instituto verificar si las decisiones tomadas son acorde con los valores institucionales.

## Otras actividades

También se estimó destinar un espacio para la formación de los miembros de la CIVET durante las reuniones mensuales. Esta formación se realizaría en diferentes temas que apoyen su labor de promoción de los valores, la ética y la transparencia institucional. Por ejemplo se citan: Cuadro de Mando Integral (Balanced Scorecard), Ética y Valores, Comunicación organizacional, entre otros.

## Resultados de las acciones

A continuación se detallan las acciones realizadas para el cumplimiento de las actividades programadas para el año 2010.

## 1. Subproceso: Ético Institucional

### 1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC

La CIVET elaboró a lo largo de las sesiones de este año, un Plan Estratégico acorde con el Plan Estratégico Institucional y según los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Valores. Este Plan se ejecutará por medio de un Cuadro de Mando Integral (Balanced ScoreCard), que permitirá la dirección a mediano plazo de las acciones de la Comisión y la elaboración de metas anuales.

A partir de este BSC, los miembros de la CIVET se dividieron en subcomisiones para la elaboración del plan de trabajo para el año 2010. Incluye la declaración de misión, visión y los objetivos estratégicos divididos según las perspectivas utilizadas comúnmente en planeamiento estratégico.

También, se definieron indicadores para cada objetivo estratégico, los cuales no se señalan en este documento en virtud de que deben ser incluidos en el Plan de Trabajo 2011.

|  |
| --- |
| **Instituto Mixto de Ayuda Social** |
| *Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET)* |
|  |
|

|  |
| --- |
|  |

 |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |
|

|  |
| --- |
|  |

 |  |  |
|  |  |  |
|  |
| **Perspectiva Financiera** |
| Contar con los recursos económicos necesarios y maximizarlos. |   | Tener proyección presupuestaria a tiempo. |
|  |

|  |
| --- |
|  |

 |  |
| **Perspectiva Clientes** |
| Ser reconocidos por la población institucional como promotores de los valores institucionales. |   | Ser reconocidos por Consejo Directivo y Dirección Superior como promotores de los valores institucionales. |
|  |

|  |
| --- |
|  |

 |  |
| **Perspectiva Procesos Internos**  |
| Establecer un programa de capacitación en valores y ética. | Generar espacios para el intercambio de conocimientos y experiencias. | Contar con un programa de promoción y divulgación de ética y valores. |
|  |

|  |
| --- |
|  |

 |  |
| **Perspectiva Aprendizaje y Crecimiento** |
| Tener funcionarios formados y capacitados en los procesos de trabajo de la CIVET. | Mantener funcionarios motivados. | Contar con personal dispuesto a recibir y promover espacios de intercambio de conocimiento y experiencias. |

##

## 2. Subproceso: Administración por Valores

### 2.1. Formación en valores

Se suministro a Desarrollo Humano, información acerca del tema que se desarrollará para el 2011, a saber “Trabajo en Equipo”, lo anterior, para coordinar acciones en ese sentido por lo que Desarrollo Humano programó un taller de motivación e integración en el cual se realizaron actividades relacionadas con la promoción y vivencia de dicho valor institucional, uno por cada Área Regional de Desarrollo Social y seis en oficinas centrales.

La CIVET prepara un taller denominado “Cofre Viajero”, para promover la divulgación de ejemplos de prácticas éticas en las diferentes Áreas Organizacionales (Áreas de Desarrollo Social y Oficina Centrales); así como mantener perceptible la importancia de la ética y los valores en nuestro acontecer diario como trabajadores del IMAS, mediante el intercambio de experiencias.

Como parte de este subproceso, se obtuvieron los siguientes logros:

1. La participación activa de un total de 512 funcionarios en toda la institución.
2. La creatividad para plasmar los valores institucionales por medio de vivencias y experiencias cotidianas, así como la construcción de ejemplos éticos
3. El intercambio de conocimientos y experiencias del proceso de trabajo institucional. Como valor agregado, se enriqueció el intercambio cultural, compartiendo productos y presentaciones de las diferentes zonas en que se ubican las Áreas de Desarrollo Social.
4. Se logró la motivación y retroalimentación entre el personal de la Institución.
5. Se fortalecieron y reafirmaron las relaciones interpersonales, promoviendo otros valores como el compañerismo y la amistad.
6. La medotodología de intervención utilizada en los talleres, favoreció la participación de la mayoría de funcionarios, con el aval de utilizarla en diferentes actividades de formación.

**Tabla 2:**

**Taller “Cofre Viajero”**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dependencia** | **Fecha de realización** | **Numero de Participantes** | **%** |
| **A.R.D.S, Alajuela** | 21 de setiembre 2009 | 37 |  89% |
| **A.R.D.S. Chorotega** | 6 de noviembre 2009 | 37 | 86% |
| **A.R.D.S. Cartago** | 13 de noviembre 2009 |  38 |  90% |
| **A.R.D.S. Brunca** |  25 de enero 2010 |  45 |  97% |
| **A.R.D.S. Puntarenas** |  22 de mayo |  37 |  94% |
| **A.R.D.S. Huetar Norte** |  26 de mayo 2010 |  29 |  85% |
| **A.R.D.S. Noreste** |  28 de mayo 2010 |  42 |  95% |
| **A.R.D.S. Suroeste**  |  6 de agosto 2010 |  45 |  90% |
| **A.R.D.S. Heredia**  |  9 de agosto 2010 |  35 |  97% |
| **A.R.D.S Atlántica** |  4 de diciembre  |  32 |  80% |
| **Taller Oficinas Centrales** |  Setiembre 2010 | 135 |  66% |

Fuente: Bolaños, X. 2010.

###

### 2.2. Remisión de correos electrónicos con información alusiva al tema de valores

Se remitieron correos al personal de la Institución, en los cuales, se informa el peregrinaje del **“Cofre Viajero”** y otro. Además se remitieron correos concientizando y motivando a las jefaturas de Oficinas Centrales, para su participación y la de sus subalternos en los Talleres programados en el mes de septiembre.

### 2.3. Elaboración de Guía para toma de decisiones basada en valores

Como experiencia el ARDS Brunca, realizó un trabajo con los funcionarios de esa Área lográndose elaborar una serie de preguntas, las cuales se analizaron en la reunión de la Comisión y se seleccionó y depuro una pregunta por cada uno de los valores institucionales, constituyendo la Guía correspondiente.

**2.4. Producción, impresión y distribución de materiales de promoción y divulgación de los valores institucionales, tales como:**

* Afiches
* Libretas de apuntes
* Calendarios
* Carpetas
* Calcomanías

### 2.5. Revisión del Código de Ética y Conducta

En este punto se conforma una subcomisión para revisar el Código en busca de oportunidades de mejora, para el año 2011, solicitando para ello la asesoría y el apoyo de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

## Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional

### Red Interinstitucional de Transparencia

El IMAS forma parte de la Red Interinstitucional de Transparencia Gubernamental y la CIVET contribuye aportando insumos sobre el tema de Valores-

**Tabla 3:**

**Estado general de cumplimiento del Proceso**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proceso** | **Subproceso** | **Actividad** | **Meta** | **Alcanzado** | **Estado** |
| **Fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional** | 1.Ético Institucional | 1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC | Realizado | Realizado | Cumplida |
| 2. Implementación de la Administración por de Valores en la institución | 2.1. Formación en valores. | Realizado | Realizado | Cumplida |
| 2.2. Remisión de correos electrónicos con valores | Realizado | Realizado | Parcialmente cumplida  |
| 2.3. Elaboración de guía para toma de decisiones basada en valores. | Realizado | Realizado | Cumplida |
|  | 2.4, Producción e impresión de materiales de promoción y divulgación. | Realizado | Realizado | Cumplida |
| 3. Fortalecimiento de la Transparencia | 3.1. Continuar integrando la Red Interinstitucional de Transparencia | Realizado | Realizado | Cumplida |

Fuente: Bolaños, X. 2010.

## Otras actividades

### Reuniones de la CIVET

Durante el año 2010 la CIVET efectuó 10 reuniones ordinarias en oficinas centrales, la información de las mismas se encuentran disponible en la Intranet (http://intranet/ComisionValores/Resumenes%20de%20sesiones/Forms/AllItems.aspx).

**Tabla 4:**

**Reuniones de la CIVET, 2010**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Reunión** | **Fecha** | **Lugar** | **Asistentes** |
| CIVET-001-2010 | 22/01/2010 | Recursos Humanos | 09 |
| CIVET-002-2010 | 19/02/2010 | Recursos Humanos | 10 |
| CIVET-003-2010 | 19/03/2010 | Recursos Humanos | 15 |
| CIVET-004-2010 | 19/04/2010 | Recursos Humanos  | 11 |
| CIVET-005-2010 | 21/05/2010 | Consejo Directivo | 10 |
| CIVET-006-2010 | 25/06/2010 | Consejo Directivo | 12 |
| CIVET-007-2010 | 23/07/2010 | Consejo Directivo |  10 |
| CIVET-008-2010 | 20/08/2010 | Consejo Directivo | 09 |
| CIVET-0**09**-2010 | 29/10/2010 |  Consejo Directivo |  06 |
| CIVET-0**10**-2010 | 02/12/2010 | Consejo Directivo | 11 |

Nota. El mes de setiembre, no se programo reunión, debido a que se efectuaron los talleres en Oficinas Centrales y los compañeros de la A.R.D.S. únicamente podían solicitar autorización para una asistencia durante el mes, la reunión de noviembre, se programó para la primera semana de diciembre 2010.

Fuente: Bolaños, X. 2010.

**Tabla 5:**

**Asistencia a las reuniones, 2010**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre** | **Dependencia** | **% de Asistencia** |
| **Bolaños Arguedas, Xinia** | Comunicación y Proyección | 10 |
| **Bonilla Espinoza, Annia** | A. Planificación Institucional | 10 |
| **Calvo Castro, Lorena** | A.R.D.S. Alajuela | 8 |
| **Candray Barrantes, Esther** | A.R.D.S. Puntarenas | 7 |
| **Cruickshank Campbell, María** | A.R.D.S. Limón | 8 |
| **García Arrieta, Jhonny** | A.R.D.S. Huetar Norte | 6 |
| **Fernández Cubero Yasmín** | A.R.D.S. Suroeste | 5 |
| **Fernández González Fernando**  | Presidencia Ejecutiva | 1/6 |
| **Jiménez Hidalgo, Ericka** | S. G. Desarrollo Social | 3 |
| **León Hernández Rafael** | Desarrollo Humano | 3 |
| **Lépiz Guzmán Marielos** | Desarrollo Humano | 1 |
| **Meza Calvo, Luz Argentina** | Plataforma de Servicios | 7 |
| **Miranda Bolaños, Lourdes** | A.R.D.S.Cartago | 5 |
| **Murillo Zamora, Roxana** | A.R.D.S. Guanacaste | 6 |
| **Pizarro Palma, Yadira** | A.R.D.S. Heredia | 5 |
| **Quirós Valverde, Adys** | A.R.D.S. Brunca | 9 |
| **Rojas Salazar, Dinia** | A.R.D.S. Noreste |  9 |
| **Zúñiga Villalobos Yadira** | Recursos Humanos | 0 |

Fuente: Bolaños, X. 2010

En relación con la participación de los miembros de la comisión en las reuniones (contando solo las reuniones celebradas durante el periodo en que estuvieron nombrados), se muestran resultados muy dispares. Preocupa singularmente la baja asistencia de la representante de la Presidencia Ejecutiva (el cual se ha presentado únicamente a una reunión) y de la Dirección de Recursos Humanos

También, es válido reconocer y valorar el esfuerzo que realizan las compañeras de las A.R.D.S. , quienes a pesar de su trabajo, el cual tiene un alto nivel de exigencia debido a la fuerte demanda, sacan el tiempo para asistir a las reuniones y para programar las actividades en sus respectivas oficinas; además, brindan aportes de mucho provecho para la comisión y proponen iniciativas importantes en sus lugares de trabajo.

Asimismo, algunas se desplazan desde lugares muy alejados lo que implica varias horas de viaje y tienen que disponer prácticamente de un día completo para cumplir con las obligaciones de la Comisión, aunque la tabla refleja en algunos miembros de las A.R.D.S, una baja asistencia, también debe tomarse en cuenta el esfuerzo y el interés que ponen en el trabajo de la Comisión y en el rescate de los valores institucionales.

### Comisión Nacional de Rescate de Valores

Hubo una participación activa, en las reuniones realizadas mensualmente, por la Comisión Nacional de Rescate de los Valores (CNRV) asignándose un representante de la Comisión por mes; lo anterior, con la finalidad de que todos los miembros pudieran participar en las reuniones, tener contacto con los miembros de otras comisiones y de esta forma compartir experiencias.

Asimismo, una delegación de 10 representantes de la CIVET participaron en el **II Congreso del Sistema Nacional de Comisiones de Valores** (Una exigencia ética en la gestión de las instituciones: “Educar en Valores” realizado el 05-06 y 07 de octubre del 2010.

### Formación

En referencia a la formación de los miembros de la comisión, está pendiente la participaron en el Taller de Inducción al Sistema Nacional de Comisiones de Valores, de tres funcionarios que se integraron recientemente, los cuales, pospusieron dicho curso, para el 2011.

Bibliografía

Barahona, J., Elizondo, A. (2009). *Evaluación de Sitios Web del Gobierno y Municipalidades de Costa Rica*. Costa Rica: INCAE – Gobierno Digital.

Comisión Nacional de Rescate de Valores (2009). *Informe Anual de la Presidencia. Periodo 2008-2009*. Costa Rica: Comision Nacional de Rescate de Valores.

IMAS. (2008). *Código de Ética y Conducta.* Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2005). *Licitación por Registro Nº 01-05 Contratación Servicios Profesionales para la Reformulación del Plan Estratégico Institucional.* Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2007). *Plan Estratégico Institucional 2007 - 2011.* Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2008). *Plan Operativo Institucional 2009.* Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

*Ley 4760 de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social.* (1971). Costa Rica.