

**Comisión
Institucional de
Valores, Ética y
Transparencia**

Informe de Labores

2011

*Fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la
gestión institucional.*

Diciembre, 2011

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
Antecedentes	4
Plan Estratégico Institucional 2011-2014	4
Marco filosófico de Instituto Mixto de Ayuda Social.	4
La Visión del IMAS:	4
La Misión del IMAS:	4
Principios y Valores Institucionales:	5
Plan Operativo Institucional.	7
Fundamento Legal.	8
Composición de la CIVET.	10
Descripción de los Subprocesos Éticos y metas establecidas.	11
Subproceso: Ético Institucional.	11
Subproceso: Administración por Valores.	11
Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional	16
Bibliografía.	22

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 2011, en busca del fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional.

*PEI 2011-2014 pág.24.25.26

Antecedentes

Plan Estratégico Institucional 2011-2014

Marco filosófico de Instituto Mixto de Ayuda Social.

El marco filosófico institucional está conformado por la visión, misión y principios y valores institucionales, que se presentan a continuación.

La Visión del IMAS:

“Ser la institución líder del país en la superación de la pobreza, que articula para ello, de manera efectiva, los esfuerzos de la sociedad, teniendo como base su conocimiento en el tema y **los valores** Institucionales”.

En esta se expresa el enunciado del estado futuro del IMAS y es la manifestación de las aspiraciones compartidas y consensuadas que preceden al éxito del objetivo sustantivo de la institución, consecuente con los planteamientos de la Ley Constitutiva del IMAS.

En estrecha articulación con la visión definida, se establece el propósito último del IMAS a mediano plazo, para el período 2011-2014 y que le da el elemento diferenciador en función del servicio que presta esta institución.

La Misión del IMAS:

“Promover condiciones de vida digna y el desarrollo social de las personas, de las familias y de las comunidades en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad social, con énfasis en pobreza extrema; proporcionándoles oportunidades, servicios y recursos, a partir del conocimiento de las necesidades reales de la población objetivo, con enfoque de derechos, equidad de género y territorialidad; con la participación activa de diferentes actores sociales y con Transparencia, espíritu de servicio y solidaridad”.

Principios y Valores Institucionales:

El conjunto de Principios y Valores Institucionales del IMAS, que junto con la Misión y a la Visión conforman el Marco Filosófico del Plan Estratégico Institucional 2007-2011, son:

Diagrama 1: Principios y Valores Institucionales



Estos principios y valores se definen como:

Justicia y Solidaridad: acción institucional permanente, materializada en programas y proyectos de asistencia y promoción social, utilizando los recursos solidarios que los costarricenses destinan a las familias en condición de pobreza, para responder a las necesidades reales de cada familia, grupo y comunidad.

Trabajo en Equipo: disposición y convergencia de esfuerzos, responsabilidad individual y colectiva, unificando los objetivos individuales y grupales con los de la organización, para lograr la realización de los objetivos estratégicos de la Institución.

Excelencia: ejecución de acciones concretas sustentadas primordialmente en el compromiso, trabajo en equipo, conocimiento experto, simplificación, adaptabilidad, mejora continua, eficacia y eficiencia, servicio centrado en el usuario (a), orientación a resultados y austeridad.

Servicio: atención con enfoque de derechos y servicios de alta calidad, centrado en el usuario (a) interno y externo, con espíritu de servicio, trato personalizado, conocimiento de la oferta institucional y de las necesidades reales del usuario (a), con capacidad de respuesta, fiable, oportuna y con el seguimiento pertinente.

Transparencia: actuación institucional y de sus funcionarios y funcionarias con apego a la racionalidad, legalidad, la ética y la técnica; mostrando claridad en las acciones y decisiones, rindiendo cuentas, garantizando el libre acceso a la información de interés público de la institución y velando porque dicha información sea veraz, precisa, de fácil comprensión y oportuna.

Diagrama 3: IMAS-PEI 2011-2014. Objetivos estratégicas institucionales, según su relación de enlace.



Entre los objetivos estratégicos de la perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento, se encuentra el siguiente:

“Asegurar un servicio de calidad desarrollando procesos permanentes de formación profesional y de promoción de valores y fortalecer el proceso de atención integral por medio del uso y aplicación de tecnologías de información ampliamente desarrolladas e innovadas, permite, no solo asegurar la oportunidad, la continuidad y la eficiencia en la gestión de los recursos, sino garantizar la sostenibilidad financiera de los programas sociales al constituirse en fortalezas indispensables para ello.

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.

PEI 2010-2014 pág. 28.

Plan Operativo Institucional.

El Plan Operativo Institucional 2011 se incluye el apartado “Principios y Valores Institucionales”, donde se definen los valores del IMAS como parte de su marco estratégico. 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, 2010, 2011 la CIVET realizó las siguientes actividades:

Instauración de la CIVET. (Octubre del 2006)

Realización del Diagnostico de Oportunidad, con la participación del 83% de la población Institucional.

Redacción y construcción del Código de ética.

Aprobación, según acuerdo 105-08 del Consejo Directivo, marzo 2008.

Divulgación del Código de Ética y Conducta entre la población institucional.

Establecimiento de la Página de Transparencia en el sitio web del Instituto.

Incorporación del IMAS a la Red Interinstitucional de Transparencia, coordinada por la Defensoría de los Habitantes.

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 N° 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 N° 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
A.R.D.S. Limón	Ardon García Oscar Jaison
Comunicación y Proyección	Bolaños Arguedas, Xinia Coordinadora
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. Huetar Norte	García Arrieta, Jhonny
S. G. Desarrollo Social	Jiménez Hidalgo, Ericka
A.R.D.S. Noreste	Loaiza Morales Gina
Plataforma de Servicios	Meza Calvo, Luz Argentina
A.R.D.S. Cartago	Miranda Bolaños, Lourdes
A.R.D.S. Guanacaste	Murillo Zamora, Roxana Vargas Rodríguez Darling(suplente)
A.R.D.S. Heredia	Pizarro Palma, Yadira
A.R.D.S. Brunca	Quirós Valverde, Adys

	Solís Valverde Ericka(suplente)
A.R.D.S. Suroeste	Rivera González Evelyn
Control interno	Sandoval Sandoval Guadalupe
Empresas Comerciales	Vargas Porras Danubio
Desarrollo Humano	Zúñiga Villalobos Yadira

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.

Subproceso: Administración por Valores.

Implementación, ejecución y seguimiento del proceso de Administración por Valores y Ética en la institución; tiene como objeto 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 incorporadas y sistematizadas 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.

Resultados de las acciones.

A continuación se detallan las acciones realizadas para el cumplimiento de las actividades programadas para el año 2011.

1. Subproceso: Administración por Valores

2.1. Formación en valores:

Este año, el 22-03- 2011 se impartió la Charla de Inducción del Código de Ética y Conducta, a los funcionarios de Desarrollo Humano, en la misma participaron 12 funcionarios de esa dependencia, esta actividad fue muy participativa, se integraron por medio de dinámicas de tal forma, que resulto muy interactiva e interesante. A demás, nos apoyamos en una presentación gráfica y en materiales tales como: afiches, centros de mesa, en los cuales se visualizaban los valores, en esta actividad participaron, Ericka Jiménez, Luz Argentina Mesa y Xinia Bolaños.

Asimismo, durante el presente año, se realizó una Exposición en Oficinas Centrales, sobre el trabajo desarrollado por la CIVET y se invito al Sr. Guillermo Zúñiga, de la Defensoría de los habitantes para realizará una exposición sobre el tema de Transparencia en la Administración Pública.

El presente año se coordinó con la Gerencia General y la Dirección de Desarrollo Humano, para la programación de una actividad de formación en materia de valores, que fuera desarrollada en Oficinas Centrales y las Áreas Regionales de Desarrollo Social, con el fin de garantizar una acción articulada.

Fue así como, se programó la realización de un Taller denominado: “Transparencia un valor humano”, de acuerdo al siguiente cronograma:

Tabla 2:
Cronograma de los talleres programados

Oficina	Fecha	Hora
ARDS Noreste	10 de octubre	9:00 a.m
Empresas comerciales (Aerop. Juan Santamaría)	14 de octubre	9:00 a.m
Oficinas Centrales	21 de octubre	9:00 a.m
ARDS Alajuela	24 de octubre	9:00 a.m
ARDS Huetar Atlántica	28 de octubre	9:00 a.m
ARDS Puntarenas	31 de octubre	9:00 a.m
ARDS Cartago	04 de noviembre	9:00 a.m
ARDS Suroeste	07 de noviembre	9:00 a.m
ARDS Chorotega	11 de noviembre	9:00 a.m
ARDS Huetar Norte	14 de noviembre	9:00 a.m
ARDS Brunca	21 de noviembre	9:00 a.m
ARDS Heredia	5 de diciembre	9:00 a.m

Esta actividad se realizó para repasar el tema de la Transparencia, incluido en el II Capítulo del Código de Ética y Conducta y con la finalidad de que los funcionarios lo interioricen y lo lleven a la práctica en su labor cotidiana.

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

Participación activa de los funcionarios de las A.R.D.S y una menor participación de los funcionarios y jefaturas de Oficinas Centrales.

La metodología de intervención utilizada en los talleres, favoreció la motivación de los funcionarios que participaron en las actividades de formación, el taller utilizó como eje principal el trabajo en grupo, mediante dinámicas para abordar el tema.

Construcción del Totem de la ética.

Análisis de la ética en nuestro trabajo

Repaso del concepto según el Código de Ética y Conducta del tema de la Transparencia e integridad.

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 acerca de:

Logros alcanzados con el taller del Cofre. (Marzo 2011)

Envío a todos los funcionarios de la versión digital del Código de Ética y conducta.(Mayo 2011)

Presentación sobre el Código de Conducta. Principios y Valores éticos aplicados, Justicia y Solidaridad. (Mayo 2011).

Artículo publicado en Diario Extra, titulado “Me la juego” (junio 2011)

Invitación para los funcionarios de OF. Centrales y a las jefaturas, a la Exposición sobre Valores y a la Charla impartida por el Sr. Guillermo Zúñiga, de la Defensoría de los Habitantes sobre el tema de la Transparencia en la Administración Pública.(junio 2011)

Remisión de la Segunda presentación del Código de Ética y Conducta con los temas: Trabajo en Equipo y compañerismo. Agosto 2011.

Correo, basado en un proverbio inglés, en el cual se menciona el tema del comportamiento de las personas, para que reflexionen, antes de criticar a otros “Cuando apuntas con un dedo, recuerda que los otros tres dedos, te apuntan a ti.(setiembre 2011)

Información sobre le Día Nal de Valores, el premio Nacional de Valores “Rogelio Centeno Gúell”, otorgado al Sargento Víctor Manuel Medina Medina y acerca del Ciclo de charlas sobre: Transparencia tanto en las Oficinas Centrales, Empresas Comerciales y A.R.D.S, (octubre, 2011).

Afiche sobre la Charla del Taller:”Transparencia un Valor Humano” (18 de octubre 2011)

Remisión a las jefaturas de recordatorio del Taller: :”Transparencia un Valor Humano” (18 de octubre 2011)

Presentación del tema: La integridad para reforzar el Taller sobre Transparencia.(03 noviembre del 2011).

Remisión del artículo publicado en el Diario Extra. El valor de la Tolerancia (22 noviembre 2011).

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

Broches

Guías para la toma de decisiones.

2.4. Encuestas al personal de Of. Centrales.

Para conocer la perspectiva del cliente acerca del trabajo de la Civet, se remitió a cada una de las jefaturas, una encuesta para un total de 2 cuestionarios que se encuentran en proceso de tabulación, para integrar la opinión de los cerca 800 funcionarios que conforman la institución.

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. Se tomo la decisión una vez revisado de realizar la reimpresión de 1.000 ejemplares con la finalidad de entregarlos en forma física a los funcionarios nuevos.

2.6. Presentación al Consejo Directivo.

Se realiza una presentación al Consejo Directivo con el siguiente contenido:

Establecimiento de la CIVET

Objetivos

Misión y Visión.

Acciones del 2006, 2007,2008, 2009, 2010, 2011.

Proceso y fases de la Gestión Ética.

Conclusiones.

Además, se expuso a los directores del Consejo Directivo, mediante una presentación en Power Point, se les entregó el documento en forma física y los siguientes materiales: Código de Ética y Conducta, recuerdo del cofre, folder, libreta de apuntes, guía para la toma de decisiones, broche sobre transparencia, como parte del material logístico que ha publicado la CIVET. En esta exposición participaron: Ericka Jiménez, Lourdes Miranda, Guadalupe Sandoval y Xinia Bolaños A.

Logros obtenidos:

1. Que, la Presidencia Ejecutiva, Gerencia General y los directores conocieran la labor desarrollada por la CIVET del año 2006 al 2011.
2. Interesar a los directores en el tema de los valores.
3. Presentar una propuesta con el fin de que el Consejo Directivo la valore y apruebe, para que la Administración, pase a la siguiente fase de elaboración de una Política de gestión Ética, con el apoyo de la Comisión Nal de Rescate de Valores y la Civet.

Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional

Información para la Intranet.

La CIVET, mantiene actualizada una sección en la intranet de la institución, en donde pueden encontrar, información sobre el trabajo realizado: Código de Ética y Conducta, en forma digital, Informes de labores, incluyendo el Informe de la Civet 2011, presentaciones sobre el Código de Conducta, artículos de interés sobre el tema de valores, entre otros.

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	Cumplido
		2.4, Producción e impresión de materiales de promoción y divulgación.	Realizado	Realizado	Cumplida
	3. Fortalecimiento de la Transparencia	3.1. Actualización de la Sección de la Comisión en la Intranet de la página WEB de la institución.	Realizado	Realizado	Cumplida

Fuente: Bolaños, X. 2010.

Otras actividades.

Reuniones de la CIVET.

Durante el año 2011 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, 2011

Reunión	Fecha	Lugar	Asistentes
CIVET-001-2011	26/01/2011	Consejo Directivo	07
CIVET-002-2011	25/02/2011	Consejo Directivo	14
CIVET-003-2011	25/03/2011	Consejo Directivo	13
CIVET-004-2011	29/04/2011	Consejo Directivo	13
CIVET-005-2011	27/05/2011	Consejo Directivo	16
CIVET-006-2011	24/06/2011	Consejo Directivo	12
CIVET-007-2011	29/07/2011	Consejo Directivo	12
CIVET-008-2011	26/08/2011	Consejo Directivo	11
CIVET-009-2011	30/09/2011	Consejo Directivo	08
CIVET-010-2011	28/10/2011	Auditorio	09
CIVET-011-2011	02/12/2011	Consejo Directivo	11

Fuente: Bolaños, X. 2011

Tabla 5
Asistencia a las reuniones, 2011

Nombre	Dependencia	% de Asistencia
Bolaños Arguedas, Xinia	Comunicación y Proyección	8
Bonilla Espinoza, Annia	Planificación Institucional	8
Calvo Castro, Lorena	A.R.D.S. Alajuela	8
Candray Barrantes, Esther	A.R.D.S. Puntarenas	5
Cruickshank Campbell, María	A.R.D.S. Limón	3
Ardón García Oscar Jeison		2
Fernández Cubero Yazmín	A.R.D.S. Suroeste	5
Rivera González Evelyn		4
Fernández González Fernando	Presidencia Ejecutiva	No asistió durante el 2011
García Arrieta, Jhonny	A.R.D.S. Huetar Norte	5
Jiménez Hidalgo, Ericka	S. G. Desarrollo Social	7
Meza Calvo, Luz Argentina	Plataforma de Servicios	8
Miranda Bolaños, Lourdes	A.R.D.S. Cartago	8
Murillo Zamora, Roxana	A.R.D.S. Guanacaste	6
Rojas Salazar, Dinia	A.R.D.S. Noreste	2
Loaiza Morales Gina		2
Sandoval Sandoval Guadalupe	Control Interno	3
Pizarro Palma, Yadira	A.R.D.S. Heredia	5
Quirós Valverde, Adys	A.R.D.S. Brunca	5

Solis Valverde Ericka		3
Vargas Porras Danubio	Empresas Comerciales	2
Zúñiga Villalobos Yadira	Recursos Humanos	4

Fuente: Bolaños, X. 2011

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 no asistencia del representante de la Presidencia Ejecutiva, durante el presente año, debido a lo anterior, solicitamos la sustitución del Sr. Fernández, pero no obtuvimos respuesta de la Presidencia ejecutiva.

Cabe mencionar, que a partir del mes de abril, se incorporo la Sra. Guadalupe Sandoval Sandoval de la Unidad de Control Interno y el Sr. Danubio Vargas, representante de Empresas Comerciales, en mayo del presente año.

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. Debido a lo anterior, se ha nombrado un miembro suplente que en el caso de que no pueda asistir el titular, este asista y apoye al representante en su región.

Las A.R.D.S. que han nombrado otro representante son: Evelyn Rivera del A.R.D.S. Suroeste, Gina Loaiza, A.R.D.S. Noreste, Darling Vargas Rodríguez, del A.R.D.S de Guanacaste, Ericka Solis Valverde, del A.R.D.S , Brunca y Oscar Jaison Ardón García, sustituye a nuestra compañera María Cruisckhank Campbell del A.R.D.S de Limón.

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.

Formación.

En referencia a la formación de los miembros de la comisión, participaron en el Taller de Inducción al Sistema Nacional de Comisiones de Valores, en el 2011, los siguientes funcionarios.

Tabla 6
Funcionarios que participaron en el
Taller de Inducción, 2011

1° Apellido	2 ° Apellido	Nombre	Dependencia en IMAS
Vargas	Rodríguez	Darling Maria	Región Chorotega – UL Liberia
Sandoval	Sandoval	Guadalupe	Unidad de Control Interno
Cisneros	Ruiz	Laura	Unidad de control Interno
Rivera	Gonzalez	Evelyn Meliissa	A.R.D.S. SUROESTE
Ardón	García	Oscar Jason	A.R.D.S. Limón

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: Comisión Nacional de Rescate de Valores.

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

IMAS. (2011) Plan Estratégico Institucional 2011- 2014. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2011). Plan Operativo Institucional 2011

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