



inmas

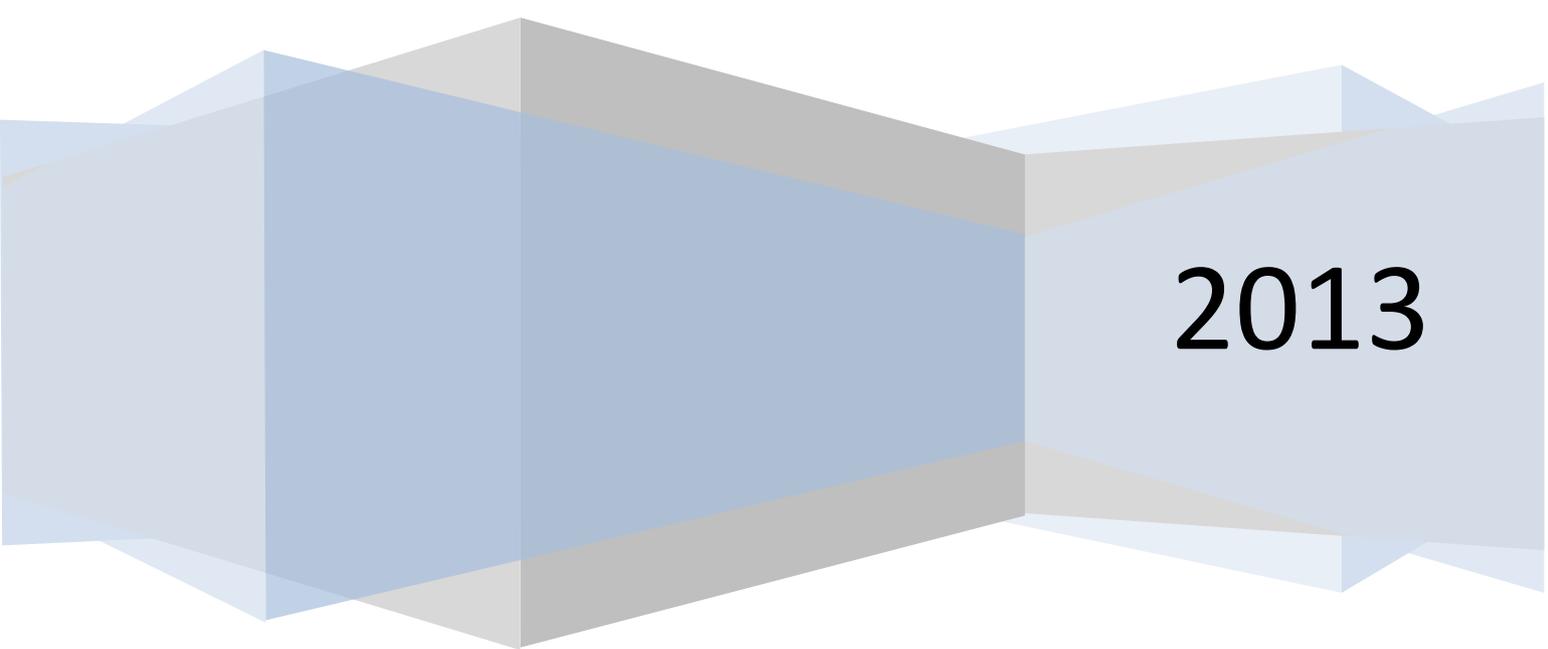
Instituto Mixto de Ayuda Social

Presidencia Ejecutiva

Plan de Trabajo

Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia

CIVET



2013

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Presentación. | 3 |
| 2. Antecedentes. | 3 |
| 2.1. Plan Estratégico Institucional 2011-2014. | 3 |
| 2.2. Plan Anual Institucional 2013. | 6 |
| 2.3. Código de Ética y Conducta. | 6 |
| 3. Fundamento legal. | 7 |
| 4. Marco filosófico de la CIVET. | 8 |
| 4.1. Misión. | 8 |
| 4.2. Visión. | 8 |
| 4.3. Principios y Valores Institucionales. | 8 |
| 5. Proceso Ético Institucional. | 9 |
| 5.1. Subproceso Ético Institucional. | 9 |
| 5.2. Subproceso Administración por Valores en la institución. | 9 |
| 5.3. Sub Proceso Fortalecimiento de la Transparencia Institucional. | 10 |
| 6. Plan de Trabajo 2013. | 10 |
| 7. Bibliografía. | 17 |

1. Presentación.

El “**Plan de Trabajo CIVET 2013**” incluye actividades que la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia del IMAS – CIVET ejecutará durante el año, cuya función es ser el órgano facilitador, en la promoción de los valores y el fortalecimiento ético institucional.

Este Plan se vincula con los objetivos estratégicos procedentes del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2011-2014, con el fin de fortalecer el conocimiento de los valores institucionales, que coadyuve con el modelo de atención integral y una cultura de servicio; asimismo, se han atendido los lineamientos emitidos por en el Plan Anual Institucional 2013 que se supedita a las políticas y lineamientos emanados del Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014, así como a las Políticas Institucionales aprobadas por el Consejo Directivo y la Presidencia Ejecutiva de la Institución.¹

La CIVET plantea acciones que impulsan a la divulgación, promoción y formación en coordinación con Desarrollo Humano el tema de valores; asimismo, al desarrollo e implementación de una estrategia para la medición de los valores; participación en la creación de una Política Axiológica² del IMAS que será desarrollada por la Administración; así como en la actualización de conocimientos e intercambio de experiencias de los miembros de la CIVET.

2. Antecedentes.

2.1. Plan Estratégico Institucional 2011-2014.

El Plan Estratégico Institucional, aprobado por el Consejo Directivo en acuerdo CD 309-2011 del 27-06-2011 se implementa a partir del 1 de julio del 2011 e incluye la Misión, Visión Institucional y objetivos estratégicos que cita:

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

¹ IMAS. Plan Anual Institucional 2013. p.4

² Axiología: Naturaleza de los valores.

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”. (IMAS, PEI pp. 24)

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”. (IMAS, pp. 24)

Objetivos Estratégicos en el tema de valores:

De acuerdo a la Misión Institucional se vislumbran temas estratégicos para el IMAS, de los cuales se despliegan los objetivos estratégicos en el tema de valores que al ser sometidos al análisis causa-efecto permiten establecer la coherencia entre ellos y con los demás componentes del Plan encaminados al logro de la visión propuesta, por lo que, el PEI enlaza en la Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento, lo siguiente:

En el componente de Desarrollo Humano:

“Desarrollar un proceso de formación profesional y de promoción de valores para fortalecer el Modelo de Atención Integral de las Familias en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad social” (IMAS, pp 26).

En el componente de Cultura:

“Una cultura de servicio con enfoque de derechos y con apego a los valores institucionales.” (IMAS pp 26).

Para abordar estos componentes, su implementación fue delegada a la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, y se le asignó la responsabilidad según se muestra en la siguiente matriz:

| Metas Globales | Línea de base (2010) | Resp. | Indicadores | Iniciativa | Actividades |
|---|----------------------|-------|---|---|--|
| 2. Al menos el 90% de los funcionarios (as) que participan de los procesos relacionados con los programas sociales continúan en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales | 377 | CIVET | Porcentaje de funcionarios que muestran actitudes consecuentes con los valores institucionales, en relación con los funcionarios(as) que participan en la ejecución de programas sociales en el IMAS. | Promover una práctica apegada a los valores institucionales determinantes de una actuación con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad. | Fortalecer el plan de divulgación de valores que promueva el intercambio y retroalimentación entre funcionarios(as) de las diferentes áreas instituc. Desarrollar una estrategia para identificar y medir la práctica de valores y aplicar las medidas correctivas al respecto. |

FUENTE: Plan Estratégico Institucional, IMAS, pp 41.

2.2. Plan Anual Institucional 2013.

En el Plan Anual Institucional 2013 se consigna el Marco Estratégico Institucional que reúne el marco filosófico institucional; la Visión y la Misión del IMAS y los objetivos estratégicos actuales que conforman el Plan Estratégico Institucional 2011-2014.

En consecuencia se hace un enunciado con un enfoque en valores que indica lo siguiente:

Objetivos Estratégicos Institucionales.³

La definición de los objetivos estratégicos del IMAS y la construcción de los mismos fue realizada con la participación de los diferentes sectores que conforman la Institución, por tanto, su redacción refleja los intereses y necesidades institucionales frente a la definición de la estrategia, de acuerdo a los aspectos que se desea alcanzar con ellos.

Estos objetivos presentan tres perspectivas (la de usuario, de proceso interno, financiera y la de aprendizaje y crecimiento), cuya perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento en su primer inciso, incluye el enfoque en valores en concordancia con la visión y misión institucional.

Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento.

- Desarrollar un proceso de formación profesional y de promoción de valores para fortalecer el Modelo de Atención Integral de las familias en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad social

2.3. Código de Ética y Conducta.

“El Código de Ética y Conducta Institucional aprobado por el Consejo Directivo mediante Acuerdo N° 105-08 del 10 de marzo de 2008 tiene como objetivo establecer el Marco Ético de la Institución en el cual declaran los Principios y Valores éticos que deben prevalecer en el Instituto Mixto de Ayuda Social y el cual encausará la construcción y consolidación de la gestión ética en la institución por lo que será asumido 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. “ (IMAS. Código de Ética y Conducta p.7) .

³ IMAS. Plan Anual Institucional 2013. pp. 39 y 40.

Cada tres años se requiere la revisión de este Código, de acuerdo a los lineamientos de la CNRV y para finales del año 2011 la CIVET realiza conjuntamente con la Dirección de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, la revisión del Código; con el fin, de analizar su contenido y realizar ajustes; como resultado se aprueba mantenerlo de igual forma y continuar trabajando con este documento como guía para el fortalecimiento de los valores en el IMAS.

3. Fundamento legal.

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... y establece la obligatoriedad en la Función Pública de crear Comisiones de Valores como unidades facilitadoras para el fortalecimiento ético”.

Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros poderes del Estado, a conformar las respectivas Comisiones de Valores y faculta a la Comisión Nacional de Rescate de Valores para dictar las políticas y objetivos generales a estas comisiones.

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.

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.

D-2-2004-CO de 12 de noviembre del 2004, 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.

Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 31 de mayo de 2006, 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.

4. Marco filosófico de la CIVET.

4.1. Misión.

Somos una comisión encargada de promover, transmitir y motivar la práctica de los valores institucionales, para concienciar a los funcionarios y funcionarias del IMAS.

4.2. Visión.

Seremos una comisión consolidada, permanente, innovadora, proactiva, accesible y visionaria, amparada por el marco ético que contempla los principios y valores institucionales, promovemos funcionarios y funcionarias aplicando los valores con un enfoque integral.

4.3. Principios y Valores Institucionales.

- **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, con el propósito de contribuir a la superación de las desigualdades y de la exclusión social de la población, conforme a los principios de enfoque de derechos, integralidad, sostenibilidad, participación y corresponsabilidad, provocando un cambio sostenido. (Justicia social).

- **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, para alcanzar los mejores desempeños y los más altos estándares de calidad en las actividades, procesos, operaciones, servicios, beneficios y productos.

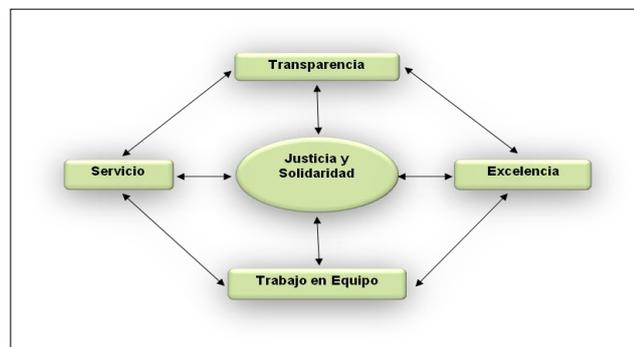
- **Servicio.**

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 1: Principios y Valores Institucionales



5. Proceso Ético Institucional.

Este proceso se desarrolla a través de tres Subprocesos: Ético Institucional, Administración por Valores y Fortalecimiento de la Transparencia Institucional.

Una breve descripción de los subprocesos se presenta a continuación:

5.1. Subproceso Ético Institucional.

Para la instauración de un clima ético, el instituto 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, consulta y diálogo con los grupos de interés.

5.2. Subproceso Administración por Valores en la institución.

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 incorporados y sistematizados en las funciones y procesos administrativos y técnicos de la institución, convertidos y manifestados en las conductas del personal.

5.3. Sub Proceso Fortalecimiento de la Transparencia Institucional.

Con el objeto de mejorar el nivel de transparencia de la gestión institucional a través del fortalecimiento de la cultura de probidad e integridad en el personal, de garantizar el derecho a las y los habitantes de acceso a la información de interés público, la promoción de la participación y del control ciudadano en la gestión institucional y la rendición de cuentas que a su vez contribuyan a hacer un mejor uso de los recursos y a obtener los mejores resultados.

6. Plan de Trabajo 2013.

El Plan de Trabajo de la CIVET para el año 2013, concebirá diferentes actividades que reflejen una coyuntura entre lo que establece el Plan Estratégico 2011-2014, el PAI 2013 y los lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV)

6.1. Lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV).⁴



m2

⁴CNRV. Presentación Sesión de Trabajo de la CNRV. Enero 2013. pp. 33 y 34

ACTIVIDADES BÁSICAS A INCLUIR EN EL PLAN DE TRABAJO A REALIZAR POR LAS COMISIONES DE VALORES INSTITUCIONALES EN EL AÑO 2013

| ACTIVIDADES | METAS | INDICADORES | COORDINACION U OBSERVACIONES |
|---|---|---|------------------------------|
| Formalización de la Comisión Institucional de Valores y de la Gestión Ética en la Institucional | -Realización de los actos administrativos: 1) Juramentación de la Comisión Institucional 2) Comunicación del jerarca mediante oficio dirigido a las dependencias administrativas que corresponda y circular a los integrantes de la institución, para formalizar la Comisión Institucional de Ética y Valores y las acciones que realice para la implementación de la gestión ética en atención a los lineamientos que emite la CGR y la CNRV al respecto. | 1) Juramentación. 2)-oficio y circular. | |
| Capacitación y formación de las personas integrantes de la CV | -Participación de los integrantes de la CIEV en taller de inducción que brinda la CNRV | # Integrantes de la CIEV con inducción. | |
| | -Participación de los integrantes de la CIEV en el curso en línea: Ética, fundamentos y aplicaciones. | # Integrantes CIEV que participan y aprueban el Curso. | |
| | -Participación de la persona coordinadora o representante de la Comisión Inst de Valores en capacitación que brinda la CNRV en las sesiones mensuales. | # sesiones de capacitación impartidas/ # capacitaciones recibidas. | |
| | -Participación en las sesiones de asesoría que brinda la Dirección Ejecutiva para aplicación de la gestión ética. | # Sesiones de asesoría recibidas. | |
| | -Participación en otras opciones de capacitación facilitadas por la CNRV ó externas pero avalada por la Comisión Nacional. | # eventos en los que participan. | |
| Celebración Semana Nacional de los Valores (Decreto Ejecutivo N°28170-J-11MEP) | -Participación en las actividades organizadas por la CNRV para la celebración de la XIII Semana Nacional de Valores: actividades formativas y académicas para el fortalecimiento de la ética, los valores y la gestión ética de las organizaciones del estado. (martes y jueves). | Participación de la CV las actividades para celebración de la XIII Semana Nacional de Valores. | |
| Plan Estratégico CV | Construcción del Plan Estratégico (BSC) de la Comisión Institucional alineado al PEI Institucional | | |
| Dotación de un Marco ó Programa Ético a la institución | -Realización de Diagnóstico de Oportunidad Ética en la institución utilizando herramienta y asesoría proporcionada por la CNRV. | El Diagnóstico | |
| | -Determinación de los Valores Institucionales del Marco Filosófico: Misión-Valores-Visión | Valores institucionales validados. Valores institucionales aprobados por el jerarca e insertos en el Marco Filosófico Institucional. | |
| | -Construcción del Manual o Código de ética y conducta utilizando herramienta y asesoría proporcionada por la CNRV | El Manual o Código de ética y conducta | |
| | - Divulgación, Sensibilización e Inducción a todo el personal sobre el Manual o Código de ética y conducta | # Sesiones # participantes (todo 1 año) | |
| | -Divulgación a lo externo de la Institución (públicos de interés) | | |
| | -Inclusión de la Gestión Ética en el Plan de acción del Plan Estratégico Institucional u documento similar. | Tema Gestión Ética incluido en el Plan de acción del PEI u documento similar. | |
| | Inclusión de la Gestión Ética en el PAO, POA; POI o documento similar para el año 2013, de manera que para los siguientes años, esta pase a ser una actividad o programa ordinario de la institución y cuente con presupuesto propio ó incluido en el presupuesto del despacho del jerarca como principal responsable institucional del fortalecimiento de la gestión ética. | Tema Gestión Ética incluido en el PAO, ó POA, ó POI o documento similar para el año 2013 Presupuesto anual | |
| Alineamiento (administración por valores), Inserción de la ética en los sistemas de gestión | Política Axiológica: Diseño y construcción | Si/No | |
| | Compromisos éticos: Legitimación | Si/No | |
| Mejoramiento y aplicación de estrategias | Educación moral y comunicativa: Diseño de estrategia e implementación | Si/No | |

De acuerdo a los lineamientos establecidos por la CNRV y a la normativa institucional la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia del IMAS realizará un detalle de actividades que cumplan con lo establecido y del cual se puntualizan en el siguiente Cuadro:

Plan de trabajo: Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET) para el año 2013

| OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO | META A LOGRAR | RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO | FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR | RIESGOS |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Desarrollar un proceso de formación profesional y de promoción de valores para fortalecer el modelo de atención integral a las familias en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad (PEI,2011-2014) | Elaborar e implementar un plan de divulgación y promoción de valores que promueva el intercambio y retroalimentación entre los funcionarios de las diferentes áreas institucionales y el fortalecimiento de una cultura fundamentada en los valores de transparencia, servicio, justicia y solidaridad. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Divulgación permanente mediante reuniones de personal, talleres, correo electrónico de la CIVET, u otros, sobre el tema de valores, principios éticos y temas afines. 2. Coordinar con Desarrollo Humano, incorporar en los programas de capacitación el tema de la ética y los valores institucionales ó temas afines, para la formación de los funcionarios del IMAS. | Al menos el 80% de los funcionarios (as) que participan de los procesos relacionados con los programas sociales y demás programas institucionales en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales. | 640 de los funcionarios relacionados con los programas sociales y demás programas institucionales participantes en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales. | Cantidad de funcionarios participantes. | Registros de la CIVET Capacitación de Desarrollo Humano. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de compromiso de las jefaturas, funcionarios (as) y/o ausencia en la participación de las actividades. 2. Falta de presupuesto. |

| OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO | META A LOGRAR | RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO | FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR | RIESGOS |
|----------------------|---|--|--|--|--|-------------------------------|---|
| | | 3. Dar continuidad en capacitación a las jefaturas en el tema de Ética y Valores. | | | | | |
| | Desarrollar una estrategia para identificar y medir la práctica de valores. | <p>1. Definir una metodología sobre la identificación del grado en que practican y vivifican los valores de transparencia, servicio, justicia y solidaridad.</p> <p>2. Diseño de una encuesta a través del correo electrónico de la CIVET.</p> | Lograr en el 2013 se aplique la metodología de medición de práctica de valores al menos en un 70% de de la muestra seleccionada de la población Institucional. | Que el IMAS cuente con una metodología definida para medir la práctica de valores. | Cantidad de funcionarios participantes en el proceso de aplicación de la medición. | Registros CIVET | <p>1. Que el proceso de medición de la práctica de valores no se aplique en el 2013.</p> <p>2. La falta de participación de los funcionarios.</p> |

| OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO | META A LOGRAR | RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO | FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR | RIESGOS |
|----------------------|--|---|---|--|--|------------------------------------|--|
| | Formar y actualizar, a los integrantes de la CIVET en el tema de valores y afines. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitaciones mediante el apoyo de la Comisión Nacional de Rescate de Valores. 2. Capacitaciones para formación de facilitadores en el proceso de valores, mediante Desarrollo Humano. 3. Realizar intercambio de conocimientos y experiencias entre los integrantes de la CIVET. | 100% de los miembros de la CIVET formados en el tema de valores y afines. | Miembros de la CIVET cuenten con los conocimientos para facilitar la promoción de los valores en la Institución. | <p>Cantidad de miembros de la CIVET capacitados y actualizados en el tema de valores.</p> <p>Cantidad de espacios de retroalimentación realizados.</p> | Registros CIVET | <ol style="list-style-type: none"> 1. No recibir apoyo por parte de la CNRV de acuerdo con las necesidades de la CIVET. 2. Falta de compromiso de los miembros de la CIVET. 3. Ausencia generada por las labores propias de los miembros de la CIVET. |
| | Apoyar a la Administración como facilitadores en la elaboración | 1. Elaboración y entrega de los documentos que incluye el | 1. Entrega de los documentos “Diagnóstico de Encuesta de | 100% de los insumos a la Gerencia General para la | Número de documentos aportados a la Gerencia | Comunicación formal de la Gerencia | 1. Falta de compromiso del Consejo Directivo y de |

| OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO | META A LOGRAR | RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO | FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR | RIESGOS |
|----------------------|----------------------------|--|---|---|---|---|---|
| | de la Política Axiológica. | <p>“Diagnóstico de Encuesta de Percepción y Ejemplos Éticos”, “Análisis de Resultados Encuesta y Ejemplos Éticos y Presentación en Power Point, “Labor de la CIVET” a partir del 2006 al 2012.</p> <p>2. Dar a conocer los avances del Plan Ético Institucional.</p> <p>3. Seguimiento al proceso para la formulación de la Política Axiológica (PA), contemplado en</p> | <p>Percepción y Ejemplos Éticos”, “Análisis de Resultados Encuesta y Ejemplos Éticos y la Presentación en Power Point, “Labor de la CIVET 2006 al 2012”.en el mes de marzo de 2013.</p> <p>2. Durante el primer semestre informar sobre los avances del Plan Ético Institucional.</p> | <p>formulación de la Política Axiológica.</p> <p>80% de la población Institucional conozca el proceso del Plan Ético Institucional.</p> | <p>General.</p> <p>Cantidad de funcionarios informados sobre los avances.</p> | <p>General.</p> <p>Avances suministrados por el Equipo Interdisciplinario</p> | <p>la Dirección Superior.</p> <p>2. Que no se asigne a un representante de la CNRV.</p> <p>3. Ausencia de avances de ejecución en relación al Plan.</p> |

| OBJETIVO ESTRÁTEGICO | OBJETIVO ESPECIFICO | ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO | META A LOGRAR | RESULTADO ESPERADO | INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO | FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR | RIESGOS |
|----------------------|---|--|---|--|---|-------------------------------------|--|
| | | el “Plan de Acción de la Gerencia General 2012-2015” aprobado por el Consejo Directivo, según acuerdo N° CD-231-06- 2012. | | | | | |
| | Contribuir al fortalecimiento de la Red Interinstitucional de Transparencia en el tema de Valores | Garantizar el derecho a las y los habitantes de acceso a la información de interés público, mediante la página Web del IMAS, sobre la gestión ética y la Administración por Valores que ha realizado la Institución. | Que en el mes de febrero se logre actualizar la página Web del IMAS en el link de “Red Interinstitucional de Transparencia.” | 100% de la información se encuentre a disposición del usuario. | Cantidad de documentos disponibles la Página Web del IMAS, en el tema de valores. | Documentos elaborados por la CIVET. | 1. Falta de interés de los usuarios en acceder a la información. |

7. Bibliografía.

- 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. (2012). Plan Anual Institucional 2013. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.
- IMAS. (2012). Propuesta del Plan Ético Institucional para ser Desarrollado por la Administración Institucional (2012-2015). Instituto Mixto de Ayuda Social.
- IMAS. (2012). Plan de Trabajo CIVET 2012. Instituto Mixto de Ayuda Social.
- CNRV. (2013). Presentación Sesión de Trabajo de la CNRV. Vera Solís Gamboa. Enero 2013.