

PROPUESTA PLAN ÉTICO INSTITUCIONAL PARA SER DESARROLLADO POR LA ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL (2012-2015)

Mayo 2012



Tabla de contenido

PROPUESTA PLAN ÉTICO INSTITUCIONAL PARA SER DESARROLLADO POR LA ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL.....	3
1. Justificación.....	3
2. Objetivo General.....	5
2.1. Objetivos específicos.....	5
3. Proceso de diseño e implementación de la Política Axiológica.....	5
4. Plan de Acción de la Gerencia General 2012-2015.....	6

PROPUESTA PLAN ÉTICO INSTITUCIONAL PARA SER DESARROLLADO POR LA ADMINISTRACIÓN INSTITUCIONAL

1. Justificación.

El Plan Ético Institucional que se propone para ser realizado durante el 2012-2015, se dirige a la creación e implementación de una Política Axiológica (PA); es decir, en materia de valores, que responde a un Modelo de Gestión Ética, adoptado por la Institución que permita orientar los procesos relacionados con la Ética. Así mismo, en cumplimiento a lo establecido en la normativa de Control Interno, emitida por la Contraloría General de la República, donde se establecen las Normas de Control Interno para el Sector Público, Norma 2.3.1¹ Factores Formales de la Ética Institucional: “El Jerarca y los titulares subordinados según sus competencias deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos lo relativo a: inciso d) Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública”.

Por lo que corresponde a la Institución, crear las estrategias y políticas para dar cumplimiento a lo establecido en esta normativa que nos regula, así como fortalecer la cultura de apego a la ética y valores institucionales. A la fecha existe un órgano que promueve el fortalecimiento de los valores institucionales denominado Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET), la cual mediante el desarrollo de un plan de trabajo anual sustentado en postulados definidos en el Plan Estratégico Institucional y planes operativos; sin embargo, es necesario establecer de manera formal una política para el tema de los valores institucionales.

-
- ¹ (LAS NORMAS DE CONTROL INTERNO PARA EL SECTOR PÚBLICO (Resolución No. R-CO-9-2009 del 26 de enero del 2009 Publicado en La Gaceta No. 26 del 6 de febrero de 2009) Aprobadas mediante Resolución del Despacho de la Contralora General de la República No. R-CO-9-2009 del 26 de enero, 2009. San José a las ocho horas del cuatro de febrero del dos mil nueve.) Pág. 75

Además el PEI 2011-2014, define dentro del plan de acción la iniciativa estratégica de “Promover una práctica apegada a los valores institucionales determinantes de una actuación con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad.” Para lo que propone definir una estrategia para identificar y medir la práctica de los valores y aplicar las medidas correctivas al respecto”.

La Gerencia General solicita a la CIVET, como parte del fortalecimiento del Ambiente de Control Institucional, que se realice una presentación al Jarca sobre las acciones de la Comisión de Valores². Del resultado de esa exposición por parte de la CIVET, ante los Miembros del Consejo Directivo, surge la solicitud de presentar un Plan de Trabajo del 2012-2015, según acuerdo CD 563-2011 de fecha 21 de noviembre del 2011.

Por otra parte, de acuerdo al modelo de Gestión por Valores y para dar continuidad a la ejecución del proceso sistemático que incluye cinco fases: Posicionamiento, Diagnóstico, Divulgación, Alineamiento y Evaluación, se han cumplido las siguientes tres:

1. Posicionamiento: Con el establecimiento de la estructura funcional - creación de la Comisión de Valores.
2. Diagnóstico y definición de los valores institucionales: Se identificaron los valores y se construyó el Código de Ética.
3. Divulgación: Se estableció una estrategia de comunicación y fortalecimiento de valores, se realizaron actividades de divulgación del Código de Ética y Conducta.

A la luz de lo anterior, y para proseguir con el proceso sistemático, corresponde a la Dirección Superior, implementar la fase de Alineamiento, que implica la creación de una Política Axiológica, donde se definirán las atribuciones, las responsabilidades y competencias de las áreas de gestión del IMAS.

² 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”.

2. Objetivo General.

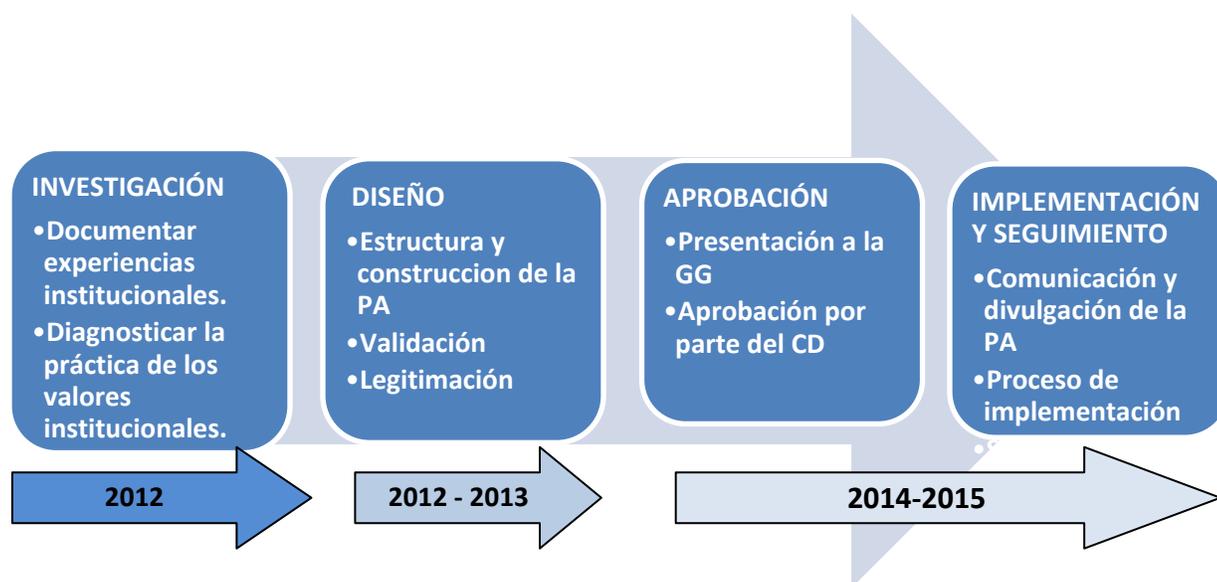
Crear y desarrollar por parte de la Gerencia General un Plan de Acción que permita la formulación e implementación de la política institucional en materia de valores que regule el quehacer institucional en la gestión ética.

2.1. Objetivos específicos.

2.1.1. Implementar un proceso para la formulación de la Política Axiológica (PA)

2.1.2. Formular y desarrollar el proyecto para la política institucional en materia de valores.

3. Proceso de diseño e implementación de la Política Axiológica.



4. Plan de Acción de la Gerencia General 2012-2015.

Objetivo Especifico	Actividades	Meta	Indicadores	Responsable
1. Implementar un proceso para la formulación de la Política Axiológica (PA)	<p>FASE 1 Investigación (2012)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documentar las experiencias en la promoción y formación de los valores institucionales (2008-2011). • Análisis de la información de encuestas CIVET (2010-2011). • Diagnosticar la práctica de los valores institucionales (medición de la vivencia de los valores y determinar brechas). 	Tener al 2012 debidamente documentadas las actividades de la fase 1.	Documento final de investigación.	CIVET.
2. Formular y desarrollar el proyecto para la política institucional en materia de valores	<p>FASE 2 Diseño (2012-2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conformar un equipo interdisciplinario para la preparación de una estrategia de definición e implementación de 	Que al mes de junio 2012 se encuentre conformado el Equipo interdisciplinario.	Comunicación formal.	Gerencia General.

Objetivo Especifico	Actividades	Meta	Indicadores	Responsable
	<p>una Política Inst. en materia de Valores.*</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de la estructura y la construcción de la PA. • Definición de la estrategia para la validación de la PA a nivel institucional. • Definición de la estrategia para la legitimación. 	<p>Que al año 2013 se cuente con una política axiológica, validada y legitimada del IMAS.</p>	<p>Documento de la Política Axiológica del IMAS.</p>	<p>Equipo Interdisciplinario</p>
	<p>FASE 3 Aprobación (2014)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentación a la Gerencia General de la PA. • Aprobación por parte del Jearca de la PA 	<p>Que como máximo al primer semestre 2014, se cuente con la PA aprobada para su implementación.</p>	<p>Política axiológica aprobada.</p>	<p>Equipo interdisciplinario. Gerencia General. Consejo Directivo.</p>
	<p>Fase 4 Implementación (2014-2015) Comunicación y divulgación del PA en la Institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y ejecución de un plan de trabajo para la implementación de la PA. <p>Informes de resultados del Plan de implementación</p>	<p>Que al año 2015 se aplique la PA en el IMAS.</p> <p>Directriz para implementar la PA.</p>	<p>Cantidad de funcionarios participantes de los procesos de implementación de PA.</p> <p>Política Axiológica</p>	<p>CIVET- Equipo interdisciplinario. Dirección Superior</p>

Objetivo Especifico	Actividades	Meta	Indicadores	Responsable
	de la PA.		implementada.	

***Conformación del Equipo interdisciplinario**

Se requiere que el Equipo de trabajo interdisciplinario este conformado al menos con los siguientes integrantes:

- Un representante de la Gerencia General.
- Un representante de Planificación Institucional.
- Un representante de Asesoría Jurídica.
- La Coordinadora y un integrante de la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET).
- Dos representantes de las(os) Gerentes Regionales, de las Áreas Regionales de Desarrollo Social; A.R.D.S, asignados por el Subgerente de Desarrollo Social.
- El Subgerente de Soporte Administrativo
- El titular de las siguientes áreas:
 - ✓ Jefe de Desarrollo Humano
 - ✓ Jefe de Control Interno
 - ✓ Contralor de Servicios
- Además de las anteriores, se requiere contar con un miembro de la Comisión Nacional de Rescate de Valores quien dará el apoyo y la asesoría al proceso.