



**Instituto Mixto de Ayuda Social**



# INFORME ACTIVIDADES PROCESO ETICO INSTITUCIONAL

Año 2017

Comision Institucional de Valores Ética y  
Transparencia (CIVET)

San José, Costa Rica.

## INDICE

I Introducción .....	3
II Marco filosófico de la CIVET .....	5
III Desarrollo Actividades Plan de Trabajo 2017.....	6
3.1 Resultados actividades Proceso ético alineado al Plan Estratégico 2017-2020.....	7
3.1.1 Productos generados al marco de Plan Estratégico y la elaboración de la política ética ...	11
3.2 Campaña de promoción de los Valores institucionales.....	12
Resumen Actividades de promoción de Valores.....	14
3.3. Reuniones de la CIVET - Actividades de fortalecimiento.....	28
3.3.1 Asistencia Reuniones miembros CIVET .....	29
IV Principales Tareas Pendientes y Retos .....	33

## I Introducción

La Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET), es la encargada de llevar a cabo las actividades para propiciar el fortalecimiento de la cultura organizacional en materia de ética y valores, para lo cual desarrolla un Plan de Trabajo Anual, donde por medio de distintas fuerzas de tarea a lo interno de la Comisión, plantea y desarrolla las mismas y a su vez estas acciones permiten el logro de los objetivos propuestos.

Es importante recordar que las Comisiones Institucionales de Valores están normadas de acuerdo con lo establecido en el marco normativo vigente a saber:

- ✓ Ley General de Control Interno que establece lo siguiente:

**“Capítulo III. La Administración Activa, Sección I. Deberes del jerarca y los titulares subordinados, Artículo 13.** Ambiente de control, Inciso a), señala como uno de estos deberes:

“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.*”

- ✓ Normas de control interno para el Sector Público (Norma 2.3.1 sobre el Fortalecimiento de la ética institucional), se dispone:

*“El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.”*

- ✓ Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores - Gestión Ética: (emitido por la Comisión Nacional Rescate de Valores<sup>1</sup> (CNRV):

*“Se establecen las bases para que las Comisiones Institucionales y Unidades Técnicas permanentes de Ética y Valores, considerando sus objetivos, realicen sus funciones para la conducción técnica de la gestión ética en sus respectivas instituciones, con el liderazgo y la responsabilidad del Jerarca y los Titulares Subordinados y la participación de toda la administración activa”.*

---

<sup>1</sup> La Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV) se creó mediante el Decreto Ejecutivo No. 17908-J de 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta No. 244 de 22 de diciembre de 1987, con el fin de ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de Ministerios y otras instituciones de la Administración Central y Descentralizada.

De lo anterior se logra comprender que le corresponde a cada institución la definición de un Plan Ético que permitan el fortalecimiento de la ética y práctica de los valores a nivel institucional, la responsabilidad en este sentido recae sobre el Jерarca Institucional, quien debe velar por el cumplimiento de lo establecido en la normativa anteriormente citada.

La normativa en materia ética establece que y recomienda que cada institución cuente con un proceso de Gestión Ética que permita desde lo interno ser canalizado a hacia lo externo y recomienda que el mismo tenga, como mínimo, las siguientes etapas:

- ✚ Posicionamiento: Implica la formalización del compromiso del Jerarca, el establecimiento de una estructura funcional conformada por la Comisión de Ética y Valores y, en algunos casos, una Unidad Técnica. También incluye la capacitación del personal de estas instancias y la elaboración de su plan de trabajo.
- ✚ Diagnóstico y Definición del Marco Ético: Contempla la realización del diagnóstico ético o de oportunidad y la identificación participativa de los valores compartidos, junto con la redacción del Código o Manual de Ética y Conducta y la Política Ética y su plan de acción.
- ✚ Comunicación y Formación: Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, el manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de capacitación y formación en el tema, que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.
- ✚ Alineamiento: Ejecución de la Política Ética y su plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales así como la resolución de las falencias encontradas durante el diagnóstico; esta política o plan se desglosa en metas a incorporar en los Planes Estratégicos Institucionales. Incluye la revisión y adecuación de los procesos de gestión del recurso humano (reclutamiento, selección, formación, educación moral, evaluación de desempeño) y los otros sistemas de gestión institucional.
- ✚ Evaluación: Se relaciona con la revisión de las etapas anteriores y la corrección de las falencias encontradas. Las auditorías de la ética forman parte de la etapa de evaluación.

## II Marco filosófico de la CIVET

### 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.

### 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.

### Proceso de la Gestión Ética Institucional



### III Desarrollo Actividades Plan de Trabajo 2017

#### Objetivo General:

Promover y desarrollar técnicamente el proceso de gestión ética institucional, para lo cual se definieron las principales actividades con el fin de fortalecer una cultura institucional basada en la práctica de los valores y comportamiento ético.



La CIVET, se centra en las primeras tres fases e iniciando con esfuerzo para madurar la etapa de alineamiento, y es por medio de las actividades realizadas que se conforman fuerzas de tarea con la colaboración de los diferentes miembros de la misma, quienes atendieron en tiempo y forma lo establecido con las distintas actividades a realizar en el año 2017 con fechas, plazos y responsables.

En cada fuerza de tarea, se nombró una persona coordinadora responsable de dirigir, distribuir y brindar los avances en el cumplimiento de las tareas.

La Coordinadora de la CIVET, dio seguimiento a cada fuerza de tarea, con el fin de que se cumpliera la gestión para la promoción de los valores durante el año 2017 asumiendo las responsabilidades de su competencia establecidas en el Manual de Funcionamiento de la CIVET.

Adicionalmente se realiza un resumen de las principales actividades de promoción realizadas a nivel institucional y en las oficinas descentralizadas (Dirección de Empresas Comerciales y Área Regionales de Desarrollo Social).

En el siguiente apartado se detallan las actividades promovidas por la CIVET, así como los resultados de la gestión 2017, con base en los informes generados por cada una de las reuniones mensuales que se llevaron a cabo.

### 3.1 Resultados actividades Proceso ético alineado al Plan Estratégico 2017-2020

Para cada fase del proceso ético institucional, se detalla las actividades programadas, porcentaje y los resultados obtenidos.

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsable	Cronograma de Ejecución (trimestral)				Porcentaje de Avance	Resultados / Justificación
				I	II	III	IV		
Elaboración participativa de un nuevo Código de Ética y Conducta para el IMAS.	1. Formular la propuesta para realizar el diagnóstico de oportunidad (Diagnostico de percepción y el casuístico).	Contar con un Diagnóstico de Oportunidad y casuístico al finalizar el año 2017.	Equipo de trabajo CIVET (Liderado por Laura Cisneros y Luis Alejandro Barboza).				✓	50%	A la fecha únicamente se cuenta con el Diagnostico de percepción, quedando pendiente la segunda etapa llamada Diagnóstico Casuístico.

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsable	Cronograma de Ejecución (trimestral)				Porcentaje de Avance	Resultados / Justificación
	2. Actualización de la encuesta de percepción de los valores y revisión de las variables contenidas en el diagnóstico casuístico 2007-2012 y determinar las necesidades de ampliar o especificar sobre estas.		Equipo Civet en sesión de trabajo, Mariela Céspedes como aporte de su tesis de grado.					100%	El instrumento fue presentado y conocido por las personas enlaces de la CIVET, posteriormente como parte del trabajo de grado de Mariela Céspedes se realizó una revisión con personas expertas en materia ética a nivel externo y parte de la Comisión Nacional de Rescate de Valores para darle mayor peso al instrumento con el fin de lograr extraer la mejor información por parte del funcionariado.



Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsable	Cronograma de Ejecución (trimestral)				Porcentaje de Avance	Resultados / Justificación
	3. entregar Aplicación de la encuesta de percepción en un 10% del total de la población institucional y recopilación de información para el diagnóstico casuístico del 2014-2016.		Mariela Céspedes por aporte por su tesis de grado y en licencia otorgada por la Comisión de capacitación para tales efectos.					100%	En el mes de octubre se procede a <b>facilitar</b> las encuestas a los enlaces de la CIVET de las ARDS para que las mismas fueran entregadas a cada funcionario seleccionado de manera aleatoria, para una posterior remisión, a su vez se realizó en Oficinas Centrales, Empresas Comerciales y el ARDS Suroeste una sesión donde se aplicaron las encuestas para su posterior sistematización.
	4. Sistematización y análisis de los resultados de los diagnósticos.		Mariela Céspedes por aporte por su tesis de grado y en licencia otorgada por la Comisión de capacitación para tales efectos.					100%	Como parte de su trabajo de graduación universitario, la funcionaria en tiempo libre y licencia otorgada por la Comisión de capacitación, procedió a

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsable	Cronograma de Ejecución (trimestral)				Porcentaje de Avance	Resultados / Justificación
									sistematizar un total de 218 encuestas correspondientes al 25% de la población institucional, muestra estadísticamente representativa calculada por el SIIS, tomando en cuenta toda la institución de manera integral.
	5. Devolución de resultados al funcionamiento institucional.		Mariela Céspedes por aporte por su tesis de grado y en licencia otorgada por la Comisión de capacitación para tales efectos.					<b>100%</b>	Se procedió a citar a la población institucional que fue encuestada a conocer los resultados del diagnóstico de percepción, se expuso a la CIVET y se entrega documento al CIRE.
Sistematizar las actividades de participación en la construcción y validación, y en la divulgación del Código de Ética y Conducta.	Sistematizar las actividades de participación en la construcción y validación, y en la divulgación del Código de Ética y Conducta del IMAS.		Equipo Civet (Liderado por Laura Cisneros y Luis Alejandro Barboza).					<b>50%</b>	Se procedió a realizar un alineamiento previo al diagnóstico de percepción del Código de ética y conducta del IMAS, quedando pendiente integrar los resultados de las encuestas y la percepción institucional.

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsable	Cronograma de Ejecución (trimestral)				Porcentaje de Avance	Resultados / Justificación
Formular participativamente la Política Axiológica Institucional.	Propuesta de estructura organizativa para la dirección y construcción de la política y definición de recursos humanos requeridos.		Subcomisión del PEI, Luz Argentina Meza Calvo y Guadalupe Sandoval.					40%	Se realizó y remitió a la Gerencia General la propuesta respectiva para su validación, siguiendo de la mano con el PEI se espera continuar en la construcción de la Política Ética del IMAS.
	Revisión de los resultados de los diagnósticos e insumos generados por la CIVET en el proceso ético (2015-2017).		Equipo de trabajo CIVET (Luz Argentina Meza, Rodrigo Guido, Roxana Murillo, Lourdes Miranda y Guadalupe Sandoval).					50%	Se debe realizar un análisis profundo de la primera etapa llamada Diagnóstico de percepción e iniciar con el Diagnóstico Casuístico para de esta forma concluir en su totalidad con el Diagnóstico de Oportunidad IMAS.

### 3.1.1 Productos generados al marco de Plan Estratégico y la elaboración de la política ética

La CIVET ha participado en el área temática para la implementación del PEI 2016-2020 en relación al tema ética institucional.

Personas miembros de la Civet, se participan en la comisión del área temática del PEI: Lourdes Miranda, Roxana Murillo. Luz Argentina Meza, Marjorie Salas y Guadalupe Sandoval

Documentos generados:

- Resultados encuesta titulares subordinados- Proceso ético
- Plan de Acción –Proceso ético
- Resultados Diagnostico de percepción Valores
- Madurez del proceso ético institucional (Anexo 1)


### 3.2 Campaña de promoción de los Valores institucionales

Durante el año 2017, se desarrolló una campaña promocional de los valores institucionales mediante la divulgación de la metodología GUNG HO “EL ARTE DE TRABAJAR JUNTOS”.

El Gung Ho en las empresas se utiliza como una estrategia para integrar a los equipos de trabajo a través de ella se aplican los diferentes procesos que conducen a la selección, formación, desarrollo y éxito de estos, mediante la guía de tres líneas:

- El Espíritu de la Ardilla (Otorgo valor al trabajo que realizo, nos guían nuestros valores)
- El Método del Castor (Control del trabajo que realizo)
- Don del Ganso (Motivarnos unos a otros)

Para cada aspecto antes mencionado se relacionaron los valores y conductas del IMAS con el fin de vincularlo con la temática del Gung Ho:

Mes	Línea del Gung Ho	Valor institucional Conductas relacionados	Foto
Junio -Julio	Espíritu de la Ardilla	<p>Valor: Trabajo en Equipo</p> <p>Conductas:</p> <p>Comunicación Asertiva y Trabajo Sinérgico: Promover la buena escucha y empatía como una buena práctica para lograr la comunicación asertiva entre las personas.</p> <p>Promover el buen manejo de las diferencias de cada una de las personas enriqueciendo el proceso</p>	

		para toma de decisiones.	
<b>Agosto-Setiembre</b>	Espíritu del Castor	<p>Valor: Servicio</p> <p>Conductas:</p> <p>Espíritu del Servicio y Capacidad de Respuesta y Servicio Pertinente: Promover el respeto, disposición y esfuerzo para bien de las personas con las que nos relacionamos a nivel interno y externo.</p>	
<b>Octubre</b>	Semana de los Valores		
<b>Noviembre</b>	El Don del Ganso	<p>Valor: Transparencia</p> <p>Conductas:</p> <p>Propiciar en el personal actitudes de cooperación, colaboración, compañerismo en el ambiente laboral.</p> <p>Plenitud Humana Respeto y el valor de la Transparencia Promover actitudes de respeto y aceptación de las opiniones, ideas y acciones entre las personas a lo interno y externo de la Institución, aunque no coincidan con las propias.</p> <p>Promover la coherencia en el sentir, pensar y hacer de los valores que rigen. Motivar al personal mediante un reconocimiento a sus labores realizadas, para que inicie un nuevo año con actitudes positivas.</p>	

Los medios utilizados fueron fondos de pantalla institucional, correos con mensajes relacionados con las conductas de la metodología Gung-Ho, se promovió la estrategia del “ARTE DE TRABAJAR JUNTOS”, implica todas las estrategias, tácticas y comportamientos que se practican para llevar a un equipo a la máxima expresión de alto desempeño (Resultados con pertenencia). lo anterior mediante

sesiones en la Regionales donde se transmitió el video Gung-Ho y posterior una espacio para reflexión y análisis de mejoras.

De acuerdo con la programación realizada, y de los insumos consensuados recibidos en las reuniones mensuales de la CIVET, se programaron las distintas actividades para el fortalecimiento de los valores en sus equipos de trabajo y a nivel institucional.

### Resumen Actividades de promoción de Valores

Tema o mensaje	# divulgaciones/al año	Medio utilizado	# personal al que se le envió
Campaña “El Arte de trabajar juntos”	Se enviaron un total de 15 correos durante el 2017, con relación a la metodología del Arte de Trabajar Juntos, para motivar al personal en el tema.	Correo electrónico	1068 personas funcionarias
	12 meses, 6 pizarras	Pizarra Informativa con los métodos del Gung Ho, Motivación Inicio de Año y Navidad.	300 personas más visitantes
	Compromisos ARDS y las conductas relacionadas a la metodología del Arte Trabajar juntos.	Elaboración planificadores	1068 personas funcionarios , organizaciones, proveedores,
	42 actividades en las Áreas Regionales.	Se realizaron diferentes talleres en las diferentes ARDS para la divulgación de la metodología Gung Ho.	Dirigidas al personal de la diferentes ARDS distribuidas en todo el país. (er total se encuentran 800 personas en las Áreas Regionales)
Clara proceso ético y su vinculación con Control Interno	5	ARDS Cartago, Heredia, Suroeste, Huetar Caribe y Chorotega.	

Se presenta un detalle de las actividades realizadas en las distintas áreas Regionales de acuerdo con el plan de promoción de valores durante el año 2017 :

Mes	Actividades Generales	Actividades DE de divulgación y promoción de valores	Capacitaciones
Enero Reunión CIVET	Valor del Servicio por medio de la conducta ética de capacidad de respuesta y servicio pertinente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Brunca desarrollo de la actividad denominada “Formulación de propósitos, para vivir en valores” donde se presentó el video “El secreto del éxito” y construcción de equipos de trabajo del propósito que deseaban desarrollar durante el 2017.</li> </ul>	
Febrero	Capacitación en materia ética consultora Camino Asesores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia En el marco de la plenitud humana y con motivo de la celebración del mes del amor y de la amistad, se envió al personal correo con una reflexión acerca de la amistad y como símbolo del tema se obsequió un detalle de madera en forma de ángel con un mensaje.</li> <li>✓ ARDS Hueta Caribe Reflexión sobre los procesos de cambio que enfrentan las instituciones y las personas. Video 8 pasos de Cotter.</li> <li>✓ ARDS Suroeste Se explicó metodología de grupo “semilla” como actividad para trabajar valores para que puedan hacer uso de ella durante el año en las actividades que tuvieran que desarrollar en sus reuniones de ULDS y se realizó la práctica de la metodología con una lectura sobre “Elogios” Se les explicó metodología de la actividad de elogios que consiste en indicar una cualidad, ilustrar la misma y dar a conocer el beneficio de esa cualidad de un familiar o allegado del funcionario. A la vez se le dio a cada compañero el nombre de otro compañero y se le pidió llevar a cabo un elogio durante el mes de febrero. El mismo debía ser depositado en un buzón que se les pidió hacer a cada ULDS con el fin de depositar los elogios y los mensajes que durante el año quisieran compartir en el mismo. Cada ULDS debía escoger un día para hacer una actividad y repartir los elogios a cada compañero.</li> </ul>	Capacitación gestionada por la CIVET ante la unidad de Desarrollo Humano para los integrantes de ésta comisión, la cual estuvo a cargo de la Consultora Camino Asesores, para los días 7-8 y 14 de febrero 2017.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Chorotega: Presentación y exposición de conceptos sobre el valor de la Excelencia y su relación con el trabajo que realizamos. Además de la relación con los compromisos adquiridos.</li> </ul> <p>Se utiliza la técnica de exposición con diapositivas, teniendo como base párrafos del cuento denominado: “Cómo transitar el camino de la excelencia”.</p> <p>Análisis y comentarios de participantes sobre el tema y sus aportes.</p>	
Marzo Reunión CIVET	Valor de la Excelencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Brunca se asumió compromiso por parte de los coordinadores, quienes se reúnen con la jefatura regional dos veces al mes, para replicar en las seis ULDES de la región en las tareas asumidas, entre otros en el tema de valores, dando énfasis a los asumidos en el mes de enero. Se dio énfasis en los elementos que conlleva la comunicación asertiva para mejorar el cumplimiento de las tareas en el trabajo que se realiza.</li> <li>✓ ARDS Heredia Saludo inicial y recordatorio acerca de los desafíos para el 2017 presentados en la charla recibida en la reunión de Diciembre 2016: - tirar a la basura todo aquello que está en la mente y en las emociones que aprisiona, que roba la paz y el gozo, que debilita en el camino de la vida e impide avanzar; e incluir en el equipaje de viaje 2017 los valores que deseo fortalecer y las metas que deseo alcanzar.</li> </ul> <p>Seguidamente se invita a revisar: ¿cómo se estoy caminando en los meses iniciales del 2017, qué estoy cargando en mi equipaje de viaje? Se comenta la importancia del ejercicio por el riesgo de volver a recoger la basura emocional que se había desechado y quedarse con la que otras personas tiran. Se da un tiempo con el objetivo de alivianar el equipaje personal e identificar al menos un valor que deseo vivir en el 2017.</p> <p>Entrega de materiales a cada participante: el cuento “Los dos sacos” y una tarjeta en forma de pie con una huella. (Anexo 2).Se procede a la lectura y comentario del cuento en pares.</p>	



		<p>A cada participante se le solicita anotar en la tarjeta entregada el valor que se desea vivir en su vida personal y en el trabajo cotidiano del 2017 y comportamientos específicos que puedan mostrar el valor elegido, para dejar una huella digna a seguir.</p> <p>Participación voluntaria de quién desea compartir el resultado del ejercicio. Una compañera se refiere a que estamos llamados a identificarnos con el tercer personaje del cuento, lo cual no es fácil pero si es posible y comparte acerca del valor elegido para incluir en su equipaje según el ejercicio del pasado mes de diciembre: no hacer ni aceptar comentarios negativos de las personas y enfatiza la importancia del mutuo apoyo para lograrlo.</p> <p>Para el cierre se comenta la oportunidad que ofrece cada día para elegir el sendero a seguir, el equipaje a llevar y el valor a vivir, porque somos llamados a dejar huella que contribuya a la mutua edificación y no a la destrucción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Video, cómo relajarse en un minuto. Video de reflexión de auto cuidado y cuidado de valores.</li> </ul>	
Abril Reunión CIVET	Conducta Ética del compromiso.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Brunca Se ha observado un efecto multiplicador en los equipos de trabajo, referente al desarrollo de acciones basadas en los valores institucionales y el método Gung Ho.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Dinámica de globos. Video de Reflexión de trabajo en equipo.</li> </ul>	
Mayo Reunión CIVET	Valor Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Brunca Se aprovechó la reunión de personal, para motivar y sensibilizar a los compañeros (as) en el método “Gung Ho”, dando a conocer a nivel general y luego de forma particular en el espíritu de la ardilla, en donde enfatiza el trabajo en equipo especialmente, en las conductas relacionadas con la importancia de la comunicación asertiva y aprovechamiento del trabajo sinérgico. Se facilitó al personal material alusivo al tema para uniformar e interiorizar a nivel de las ULDS el mensaje de “Gung Ho”. Dando como resultado que muchas de estas acciones fueron desarrolladas con familias atendidas por parte de las ULDS.</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia Introducción del tema a trabajar por parte de la CIVET para el año 2017 “El arte de trabajar juntos” fundamentado en la filosofía “Gung Ho”. Mediante el cuadro de una pintura, se muestra la expresión artística de una idea que tenía en mente el autor, para lo cual siguió un boceto. Así mismo, cada integrante del personal está llamado a realizar el trabajo como un arte y mostrar el resultado de su trabajo; para ello debe seguir un protocolo de acuerdo a la normativa institucional y hacer el trabajo según el perfil para lo cual fue contratado, teniendo en cuenta la importancia y trascendencia de su trabajo, los valores que proyecta y las cualidades de sus compañeras y compañeros para realizar la parte que les corresponde del trabajo.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Presentación de buenas prácticas de la Unidad de Siquirres. Video de Reflexión.</li> </ul>	
Junio		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia En el marco de la “Feria de la Salud 2017”, se coordinó la facilitación de una charla-taller “No te preocupes... Hoy puede ser un gran día”, con participación voluntaria del personal. Se inicia con el fortalecimiento de la estima personal y se promueve el valor de la integridad personal. Con el apoyo de un antifaz y un espejo, se trabaja la visión de sí misma y de sí mismo para ser libre de las máscaras utilizadas en diferentes situaciones. Finalmente, cada participante tiene la oportunidad de emprender un nuevo viaje y caminar frente a un espejo con una visión renovada.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Presentación de las buenas prácticas Unidad Local de Talamanca.</li> <li>✓ ARDS Suroeste Se transmitió el video de GUNG HO que sería guía para llevar a cabo actividades de valores durante el año 2017. Se les pide a los compañeros que escriban en un Post it el espíritu, método o don que consideran</li> </ul>	

		<p>debe trabajar más la ULDS con respecto al video (ardilla, castor o ganso) esto se colocó en un papelógrafo por ULDS y se les sistematizó y devolvió a todos para que lo consideraran en sus reuniones de personal y trabajar sobre ello.</p> <p>Se les entrega a los compañeros el Plan CIVET ARDS Suroeste que es la forma en que se dividiría cada ULDS para llevar a cabo las actividades de valores durante el año y los meses en que debían llevar a cabo los temas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Chorotega: Inicio y Desarrollo de la técnica de Grupos semilla, a partir de una lectura denominada: “Se busca Gerente de la felicidad “.Lectura, Subrayar, Participar y aportar. Realizar preguntas abiertas sobre: ¿Qué piensas de esto?, ¿Qué significa para usted? Se realiza actividad expositiva de presentación de Plan de trabajo y justificación de consulta al nivel de jefaturas.</li> </ul> <p>Realizar Conversación en grupo: aprendizaje que motiva a la reflexión y el dialogo.</p> <p>Accesar a Tema relevante para el grupo en cuanto a anécdotas y perspectiva personal en el espacio laboral.</p> <p>Trabajo en sub grupos utilizando la técnica; análisis y comentarios. ¿Cómo se puede aplicar en tu trabajo? ¿Piensas en alguna anécdota o experiencia vivida? Acciones para mejorar</p>	
Julio Reunión CIVET	Conducta Ética Comunicación Asertiva y trabajo Sinérgico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Brunca Debido a la necesidad de tener herramientas para desarrollar este tema y basados en la declaración de principios y valores que emite la institución “... Que considera fundamentales para realización plena de objetivos institucionales y que se presenta en los tres ámbitos de la personalidad humana. Se diseñó por parte de los enlaces regionales el Taller denominado “El Arte de Trabajar Juntos”, el cual contempla los tres estilos del “Gung Ho”, dirigido a los funcionarios de la región.</li> </ul> <p>El ARDS Brunca desarrolla una metodología de intercambio de experiencias entre ULDS, una de estas fue la actividad desarrollada en Coto Brus y Osa, donde el personal desarrolló diferentes actividades con énfasis en los valores y el método Gung Ho.</p>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia En el marco del “Arte de trabajar juntos”, se refuerza el tema de la motivación mutua para el seguimiento de los compromisos asumidos en materia de valores en el 2016 y su actualización. Como recordatorio, se entrega a cada jefatura de unidad copia de los compromisos asumidos por unidad en el 2016 y como incentivo, como emblema de la actividad se obsequia a cada funcionaria y funcionario del Área Regional un marcador con imágenes de gansos.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Presentación de buenas prácticas de la Unidad de Limón. Video de reflexión.</li> <li>✓ ARDS Suroeste Primeramente se realizo una reflexión de sensibilización a los y las compañeras sobre el valor del trabajo que realizamos todos los días y su importancia para el crecimiento personal y de la empresa a la cual laboramos, sin dejar de lado que por más pequeña que sea nuestro aporte, siempre es importante e indispensable, a pesar de los obstáculos o diferencias que puedan existir, que en ocasiones desmotivan al funcionario Posteriormente se realizo la actividad “ojos vendados” la cual consiste en que se divide al grupo en dos, la mitad sale de la sala de reuniones y se divide en parejas, de estas parejas una tiene que estar con los ojos vendados, antes de entrar de nuevo a la sala de reuniones, la otra mitad del grupo organiza la sala de tal modo que las parejas que entran van a encontrar obstáculos para poder llegar hasta el final. De igual modo realizan diferentes distracciones a la persona con los ojos vendados, por ejemplo contradecir las indicaciones que le está dando su pareja.</li> </ul> <p>El objetivo de esta actividad es que se reflexione sobre todos los distractores negativos que existen en el ámbito laboral, que de una u otra manera influyen para impedir que se llegue a la meta o que las personas se desmotiven y se den por vencidos al creer que las metas</p>	
--	--	--	--

		<p>planteadas se pueden hacer imposibles, pero, de igual manera siempre van a haber personas que nos van a guiar o acompañar en el proceso y su aporte es importante para el crecimiento y trabajo que realizamos en la institución Por último y no menos importante, se realizó la entrega de botiquines de primeros auxilios a cada uno de los participantes de la reunión, el cual tiene los siguientes objetos:</p> <p>Una liga: Esta es para ser flexibles, ya que las cosas y personas no siempre son de la manera como yo quiero que sean.</p>	
Agosto Reunión CIVET	Espíritu Servicio de	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El Área de Empresas Comerciales en el mes de agosto procedió a realizar un taller; en donde se vio completa la película GUNG-HO, en dicho taller, se procedió a explicar a fondo la película así como su relación con la Civet y el tema institucional.</li> <li>✓ ARDS Brunca debido a que este periodo no se realizó reunión de personal para motivar al mismo en el método del castor, se diseñaron una serie de cuñas semanales, las cuales se enviaban por el correo institucional, sobre las conductas que representaba el método del castor y cómo estas podrían aplicarse a nivel laboral. El propósito fue enviar las cuñas al mismo tiempo, para que tuvieran igualdad de oportunidades de desarrollar actividades referentes al tema en las reuniones mensuales que se dan en los equipos de las ULDES y aplicarlas con la población objetivo institucional.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Corto de Gung Ho, método del castor, video de reflexión.</li> <li>✓ ARSD Suroeste Se realizó sesión que ocupó toda la agenda de la reunión de la Unidad Local, se realizaron las siguientes actividades:</li> </ul> <p>Video introductorio trabajo en equipo y discusión del mismo</p>	<p>Diagnostico institucional y de los principios de igualdad y equidad de género, así como las brechas identificadas en la cultura organizacional..</p>

		<p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=HilITPKoOsw">https://www.youtube.com/watch?v=HilITPKoOsw</a></p> <p>Actividad socioeducativa “regalos” charadas, video foro trabajo en equipo y liderazgo</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=Ff3CKVtQgV0">https://www.youtube.com/watch?v=Ff3CKVtQgV0</a></p> <p>Construcción de papelógrafo grupal sobre el significado de trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Chorotega: Confección de murales a nivel de la regional con el propósito de fortalecer mensajes en valores. Elaboración de frases y láminas alusivas para motivación en el tema.</li> <li>✓ ARDS Huetar Norte: Taller Gung Ho: Dar a conocer a las personas funcionarias de las ULDES del área Huetar Norte el método de Gung Ho, sobre cómo trabajar los estilos del castor, ardilla y el ganso, como parte de los mensajes que se envían al funcionariado por parte de la CIVET.</li> </ul>	
Setiembre Reunión CIVET	Conducta capacidad respuesta. Ética de	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Alajuela realizó reunión de personal donde se dio a conocer el método Gung Ho, se les pasó el corto donde explica cada una de las metodologías y se terminó con un desayuno compartido de todos los asistentes.</li> <li>✓ ARDS Brunca Uno de los resultados que se pudo comprobar con este sistema de comunicación fue que los equipos de trabajo de las ULDES lo utilizaban como material de apoyo en los murales.</li> <li>✓ ARDS Heredia Se desarrolla el taller Gung Ho “El arte de trabajar juntos” con apoyo de la coordinadora de la CIVET y dos personas enlaces de oficina central; se dispuso de un tiempo mayor al que usualmente se le asigna en la agenda a la CIVET.</li> </ul> <p>Como introducción, se hace entrega un emblema</p>	

		<p>patrio a cada persona y se hacen preguntas sobre la campaña que se viene realizando mediante el fondo de la pantalla institucional y se obsequian premios.</p> <p>Presentación del Video “Gung Ho” Tema: “Un modo de vida, trabajando juntos hacia la excelencia”.</p> <p>Trabajo en subgrupos: ULDS Heredia, ULDS Sarapiquí, UCAR- GR-UIPER. Ronda de opinión sobre las enseñanzas obtenidas y comentario sobre ¿cómo se pueden aplicar en la unidad de trabajo?</p> <p>De acuerdo al resumen de los resultados del trabajo en subgrupos, se define el compromiso ético de ésta Área Regional para el 2018: “Tener disposición, para realizar nuestro trabajo en apego a los valores institucionales, teniendo como principios la tolerancia, el respeto, la buena comunicación y la cooperación”.</p> <p>Para concluir se presenta el desafío: disfrutar el trabajo de cada día y tratar de hacer las cosas mejor que ayer; como emblema del taller se entrega un marcador Gung Ho: El arte de trabajar juntos ARDSH - CIVET 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARSS Huetar Norte: Se refuerza el valor trabajo en equipo y trabajo sinérgico, con orientación a las siguientes conductas éticas: Compañerismo, Comunicación, Respeto, colaboración y compromiso.</li> </ul>	
Octubre Reunión CIVET	Semana Valores de	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Para el mes de octubre, el Área de Empresas Comerciales, decoró durante todo el mes; para hacer alusión al TEMA DE LOS VALORES.</li> <li>✓ ARDS Brunca se enfatizó en los tres estilos del Gung Ho y su relación con los valores institucionales, se diseñó un mural regional que evidenciara la actividad. Durante la semana se estuvieron emitiendo cuñas alusivas al rema para continuar en la motivación e interiorización de los mismos.</li> </ul> <p>Un resultado positivo se estas acciones fue que generó que otras instituciones, sintieran la necesidad de solicitarnos a ejecución del taller “El Arte de Trabajar juntos” con esta actividad logramos proyección común, la cual se visualiza en la plenitud ciudadana del código de ética. Para poder desarrollar esta actividad se adecuó</p>	Participación en el Seminario Nacional de Gestión Ética 2017, organizado por la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV), obteniéndose información sobre: La aplicación de la ética y las normas legales en la administración pública, ética ciudadana aplicada en el curriculum de los programas de estudio de la educación formal en todos los niveles.

		<p>de acuerdo a los objetivos de las otras instituciones (ICE y Escuela de Música Sinfónica de Pérez Zeledón).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia En el marco de la “Semana Nacional de Valores” Se utilizó el material divulgado en los fondos de pantalla de la Institución y mediante los correos de la CIVET en relación al arte de trabajar juntos, Gung Ho; se colocaron mensajes acerca del espíritu de la ardilla, el método del castor y el don del ganso en diferentes puntos de las instalaciones del Área Regional.</li> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Presentación buenas prácticas Limón, Corto de Gung Ho, método de la ardilla.</li> <li>✓ ARDS Suroeste El primer espacio está dirigido por la compañera Melissa Ugalde Fallas, se inicio con un video reflexivo sobre los diferentes comportamientos de los seres humanos, resaltando la importancia que tiene cada individuo a la hora de ejercer un trabajo y como este suma para la obtención de las metas a nivel grupal.</li> </ul> <p>El compañero Alberto Álvarez Jinesta y Ricardo Porras Solis, ellos realizaron la actividad de adivina a ciegas, que consistía en ponerles a los compañeros participantes un pañuelo que les cubriera los ojos, y un compañero expositor daba unas definiciones y ellos tenían que identificar a que palabra se refería. Se le daba una letra a cada uno de los integrantes del equipo y ellos a ciegas debían ordenarlas para completar la palabra.</p> <p>La compañera Sandra Peralta Salazar le correspondió instruir a los compañeros sobre el collage que debían realizar. El tema es el servicio, y como el trabajo individual ayuda a cumplir metas de manera grupal. También resaltar como cada persona del ULDS de Alajuelita se motivan para liberar el estrés del día a día. La siguiente actividad estuvo a cargo del compañero Alberto Álvarez Jinesta, esta actividad se registra como sin palabras. Cada equipo tenían que escoger que personas se sentaban en las sillas que daban la espalda del proyector y una persona de pie, por medio del</p>	
--	--	--	--



		<p>proyector se mostraban las palabras que debían adivinar. El integrante que estaba de pie debía decir las palabras, lo que dificultaba la dinámica era que el compañero que hablaba tenía varios malvaviscos en la boca. La siguiente reflexión está a cargo de Melissa Ugalde Fallas y trata sobre dos videos reflexivos, uno llamado el puente cuyo mensaje es: donde se mostraba una de las razones más comunes que generan problemas en nuestra vida: el egoísmo de los seres humanos, cuando el oso y el alce intentan cruzar por el puente, ninguno de los dos tiene la forma adecuada de resolver el problema. El oso ordena al alce que se haga hacia atrás para poder cruzar de manera satisfactoria, sin embargo, ninguno de los dos se mueve y comienza una pelea entre ambos.</p> <p>El cierre de la actividad es un FODA personal que cada uno de los miembros de la ULDS realiza esto para dar un alto de nuestra vida cotidiana y conocernos más. El análisis de F.O.D.A Personal consiste en evaluar las Fortalezas y Debilidades que están relacionadas con nuestros aspectos personales por naturaleza (virtudes y defectos) y los adquiridos (habilidades, estudios...) Las Oportunidades y Amenazas se refieren al ámbito profesional en el cual nos desenvolvemos cotidianamente.</p>	
Noviembre		<p>✓ ARDS Suroeste Se realizó reunión con todo el personal del ARDS Suroeste donde se llevaron a cabo las siguientes actividades:</p> <p>Juego “Acitrón” con bola de papel que se les pidió traer a cada funcionario</p> <p>Se les pide a cada ULDS reunirse y preparar una forma creativa para exponer las actividades de valores que han llevado a cabo durante el año y los compromisos éticos que han adquirido como ULDS.</p> <p>Se termina con las opiniones de los compañeros con respecto a la reunión y lo que se llevan de la misma.</p>	

<p>Diciembre Reunión CIVET</p>	<p>Valor transparencia y Plenitud Humana. Conducta Ética respeto e integridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ El día 21 de diciembre el Área de Empresas Comerciales realizó un desayuno compartido; en donde se les toco el tema de valores y se volvió hacer énfasis lo observado con anterioridad en la película y según correos enviados por la CIVET.</li> <li>✓ ARDS Alajuela hace entrega de los Planificadores utilizando el Don del Ganso que trata de felicitarnos unos a otros, la Gerente Regional Licda. Rosibel Guerrero agradeció el trabajo y compromiso que caracteriza al personal.</li> <li>✓ ARDS Brunca se utiliza durante dos meses el medio de correo interno, para dar a conocer el Don del Ganso y su relación con el quehacer laboral.</li> </ul> <p>Finalmente en el mes de diciembre se desarrolló el don del ganso, como una actividad de cierre año motivación para iniciar el siguiente año. Entre las actividades que se dieron se realizó una actividad en grupo para la construcción de una frase que caracterizara, identificara y motivara al personal para el año 2018. Debido a que fue trabajado por grupos, quedó el compromiso de enviar por correo la frase, y con los aporte de todos surgiría la que mejor refleje el sentir regional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Heredia La última reunión del personal del Área Regional de Desarrollo Social de Heredia del 2017 se desarrolla en el marco de la rendición de cuentas ; se dispone de un tiempo mayor al que usualmente se asigna en la agenda a la CIVET.</li> </ul> <p>Revisión breve acerca de la enseñanza de los personajes divulgados en el marco de la publicidad de la filosofía del Gung Ho realizada en el 2017: el espíritu de la ardilla, el método del castor y el don del ganso. Se entrega al personal detalle con uno de estos personajes. Para reforzar la enseñanza del ganso se procede a la presentación del video "Los Gansos". Se relaciona el tema con la importancia del trabajo realizado por cada una de las unidades en el 2017; la necesidad de estar informados y</p>	<p>Reunión Mensual del SNEV (Coordinadores/as y Enlaces Comisiones y Unidades de Ética y Valores). En el Auditorio Presbítero Armando Alfaro Paniagua. Programa Formación permanente, programa de formación, Módulo 2017: "Aplicación de la Ética" XI Taller "Fortalecimiento del Sistema de Prevención contra la legitimación de Capitales basado en la Ética y Ética Deontológica" Facilitador: Lic. Guillermo Araya, Director del ICD.</p>
--	--	---	---

		<p>comprometidos con las metas que corresponden a toda el Área Regional; así como con la importancia de animarnos y apoyarnos, siguiendo el ejemplo de los gansos, para avanzar en el cumplimiento de las metas tal y como se ha vivido en el área Regional en los últimos meses del año 2017.</p> <p>Se finaliza con la invitación a disfrutar el verdadero significado de la Navidad y se da una explicación acerca del obsequio botella navideña entregada durante el mes de diciembre a cada integrante del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Huetar Caribe Exposición de la buena práctica de Gerencia, UCAR Y UIPER. Entrega de calendarios. Reflexión del mes.</li> </ul> <p>Marcha de los valores institucionales IMAS en desfile comunal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Suroeste Se realizó una reunión con todo el personal del ARDS Suroeste donde se llevó a cabo las siguientes actividades:</li> </ul> <p>Se realizó una presentación para agradecer el trabajo realizado por cada funcionario durante el año en el que se incluía fotos de cada uno por puesto de trabajo y a la vez se les dio una bolsita con chocolates para agradecer y resaltar su trabajo.</p> <p>Se hizo un árbol navideño en el que se pegó las fotos de todos los funcionarios en forma de bolita de árbol para reconocer a cada uno de los funcionarios del ARDS</p> <p>Durante la tarde se dividió al personal en grupos para realizar juegos tradicionales y al final se premió a los que más puntos obtuvieron por participación y por ganar en los juegos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ARDS Chorotega: Descripción resumen del plan de trabajo 2017. Breve socialización sobre el significado de: "Promoción de los Valores "El arte de Trabajar en Conjunto". Presentación de video corto denominado El vuelo de los gansos; con el propósito de: "Motivando siempre lo positivo juntos para mejorar".</li> </ul> <p>Refuerzo de la transparencia, plenitud humana Apertura para La motivación en el tema de apoyo de unos a otros para mejorar juntos (Don</p>	
--	--	--	--

		del Ganso). Trabajo en 5 sub grupos utilizando dinámica de armado de rompecabezas Con las lecciones de la motivación del Don del ganso. Análisis y comentarios de las diferentes lecciones por parte de cada grupo.	
--	--	---	--

### 3.3. Reuniones de la CIVET - Actividades de fortalecimiento.

Se programaron y realizaron un total de nueve reuniones, con el fin de definir y ejecutar el plan de Trabajo 2017, brindar insumos para la promoción de los valores en cada Área Regional, Empresas Comerciales y Nivel Central.

Las asistencia a las reuniones de la Comisión de Valores CIVET, es de carácter obligatorio para las personas miembros, según fue establecido en el Manual de Funcionamiento de la CIVET, aprobado por la Gerencia General, ya que es el mecanismo con el cual se cuenta para la coordinación de esfuerzos y definición de actividades, así como un espacio de formación en el tema.

Se encuentran representadas todas las Áreas de la institución de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Valores, es importante resaltar que se encuentra en proceso de nombrar a la persona representante de la Sub Gerencia de Desarrollo Social.

#### Cuadro Resumen actividades realizadas miembros CIVET

Tema o Nombre	# actividades	# personal que participó
Reuniones CIVET	9	15 miembros en promedio por reunión
Capacitación para los Integrantes de la Comisión Institucional de Valores ética y Transparencia del IMAS-CIVET.	1 (4 sesiones de 6 horas cada una )	Miembros CIVET 26 personas
Módulo 2017: "Aplicación de la Ética" XI Taller "Fortalecimiento del Sistema de Prevención contra la legitimación de Capitales basado en la Ética y Ética Deontológica" Facilitador: Lic. Guillermo Araya, Director del ICD	1	15 personas (enlaces Civet).
Asistencia Seminario Nacional	1	7 personas (enlaces Civet).

### 3.3.1 Asistencia Reuniones miembros CIVET

En total se realizaron 9 reuniones de la CIVET durante el año 2017, la asistencia de las personas miembros de la CIVET se resalta lo siguiente:

- 100% de asistencia: Regional Chorotega, Administración Tributaria (Sub Gerencia de Gestión de Recursos, Control Interno y Servicios Generales (Sub Gerencia de Soporte Administrativo).
- Ausencia de más de 50%: Regional Alajuela, Noreste, Presidencia Ejecutiva, Tecnologías de Información, Planificación Institucional, Desarrollo Humano y Empresas Comerciales.

En relación a la asistencia el área de Planificación Institucional se integro recientemente a la CIVET ya que no se fue designada una nueva persona.

Si bien las ausencias se encuentran justificadas por temas laborales, llama la atención aumentó negativamente los índices de ausencias en comparación al año 2016, lo cual es un punto que se debe rescatar por parte de la Dirección Superior para girar instrucciones a las jefaturas y recordarles la importancia de contar con la participación de los enlaces en las mismas, para con esto poder dar un adecuado seguimiento a las actividades para el fortalecimiento del tema ético en la Institución.

#### Detalle de Asistencia por mes y representantes de la CIVET

Sesión	Unidades Presentes	Porcentaje	Sesión	Unidades Presentes	Porcentaje
Enero	15	78.95%	Julio	15	78.95%
Marzo	10	52.63%	Agosto	18	94.74%
Abril	12	63.16%	Setiembre	15	78.95%
Mayo	12	63.16%	Octubre	17	89.47%
			Diciembre	15	78.95%
Nombre de los representantes por Unidad		Dependencia	Nombre de los representantes por Unidad		Dependencia
Cruickshank Campbell, María		A. R. D. S. Huetar Atlántica	Meza Calvo, Luz Argentina		Servicios Generales
Viduarre Alí, Evelyn			Miranda Bolaños, Lourdes		
Bolaños Arguedas, Xinia		Comunicación y Proyección	Rivera Rojas, Karla		A.R.D. S. Chorotega
Calderón Esquivel, Iلسie		Planificación Institucional	Murillo Zamora, Roxana		
Bastos Montoya, Ericka		A. R. D. S.	Vargas Rodríguez, Darling		

Cordero Quesada, Patricia	Alajuela	Pizarro Palma, Yadira	A.R.D. S. Heredia
Candray Barrantes, Esther	A. R.D. S. Puntarenas		
Gatgens Cruz, Geanina		Sandoval Sandoval, Guadalupe	Control Interno
Perez Camacho, Evelyn	Desarrollo Humano	Cespedes Pol, Mariela	
Fernández Cubero, Yazmín	A.R. D. S. Suroeste		A.R.D. S. Brunca
Arce Ovares, Elizabeth.		Hernandez Arrieta, Elida	
García Arrieta, Jhonny	A.R.D. S. Huetar Norte	Fernandez Jimenez, Laura	Dirección de Empresas Comerciales
Rodriguez Salas, Liseth		Salas Villalobos, Marjorie	Equidad e Igualdad de Género
José Miguel Jiménez Araya	Subgerencia Desarrollo Social		Sub Gerencia de Soporte Administrativo
Solano Piedra, Johanna	A.R.D. S. Noreste	Guido Lostalo, Rodrigo	Tecnologías de Información
Durán Mora, Yajaira		Barboza Picado Luis Alejandro	

Se detallan los principales resultados de las reuniones, temas y cantidad de integrantes presentes:

FECHA	Tema promoción Valores	MOTIVACIÓN	Presentes
<b>Enero</b>			
<b>Sesión 01-2017</b>	Bienvenida Inicio de año 2017.	Enlaces Nivel Central	Presentes 17 personas Ausentes: 5
<p><b>Principales Resultados Reunión CIVET:</b> Se presenta el informe de la sistematización de los talleres Mostremos nuestros valores, donde se extraen las brechas en relación a la integración de los valores en la cultura organizacional, se identifican las fortalezas y debilidades por parte de los participantes en los talleres, conductas que reflejan la práctica de los valores en la cotidianidad. Estos resultados serán insumos valiosos para la construcción de la política.</p>			
<b>Marzo</b>			
<b>Sesión 03-2017</b>	Importancia de los Valores en el Trabajo	Enlaces Nivel Central	Presentes 11 personas Ausentes: 10

**Principales resultados Reunión CIVET:** Se nombra a Luz Argentina Meza como la persona encargada de asumir el rol de apoyo a la CIVET, coordinando las reuniones y el desarrollo del Plan de Promoción de Valores 2017. Esto en virtud que la Licda. Guadalupe Sandoval se enfocará en la Comisión del PEI y demás funciones para su coordinación. Se presenta a la Gerencia General una propuesta para que se asigne una persona para el proceso ético institucional, dicha persona sería la compañera Luz Argentina Meza. Las compañeras enlaces del ARDS Brunca presentan una propuesta de actividades a realizar para la promoción de los valores tomando como insumo la sistematización de los talleres Mostremos nuestros valores.

## Abril

<b>Sesión 04-2017</b>	Refuerzo Conductas éticas establecidas en el Código de Ética IMAS.	Heredia y Alajuela	Presentes 10 personas Ausentes: 8
-----------------------	--	--------------------	--------------------------------------

**Principales resultados Reunión CIVET:** Se aprueba el Plan de promoción de valores, mismo que se realizará por medio de las pizarras institucionales a nivel nacional y el correo de la Comisión durante los meses de mayo a noviembre 2017, lo anterior con base en lo establecido en el Plan de Trabajo 2017, el cual fue revisado y aprobado en esta sesión.

## Mayo

<b>Sesión 05- 2017</b>	Comunicación Asertiva	Heredia y Suroeste	Presentes 13 personas Ausentes: 7
------------------------	-----------------------	--------------------	--------------------------------------

**Principales Resultados Reunión CIVET:** Con el fin de iniciar con la recopilación de datos para el diagnóstico de oportunidad, se presenta la propuesta de instrumento, se realiza una revisión para recopilar observaciones.

Se inicia con la investigación de mercado para la contratación de los Planificadores 2018.

Agregar en el Manual de funcionamiento de la CIVET la carta de compromiso como parte del procedimiento en el nombramiento de las personas miembros de la Comisión.

## Julio

<b>Sesión 07-2017</b>	Trabajo Sinérgico	Región Brunca y Empresas comerciales	Presentes 14 personas Ausentes: 5
-----------------------	-------------------	--------------------------------------	--------------------------------------

**Principales Resultados Reunión CIVET:** Se crea una carpeta compartida para recopilar todas las fechas técnicas y el material de la motivación con relación al tema mensual del Plan de promoción de valores. Por otra parte se acuerda realizar el diagnóstico de oportunidad a una muestra de la población institucional.

## Agosto

<b>Sesión 08-2017</b>	Capacidad de Respuesta.	Noreste y Enlaces nivel central	Presentes 17 personas Ausentes: 4
-----------------------	-------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

**Principales Resultados Reunión CIVET:** Se acuerda las actividades a realizar para la celebración de la semana de los valores, así mismo cada ARDS remitirá una buena práctica en el tema de valores a lo interno de su funcionariado.

Se designa a los compañeros Rodrigo Guido y Yazmin Fernandez la previsión del curso virtual en materia de valores para el IMAS. Se define la información de los Planificadores con relación a la compañía Gung Ho.

## Setiembre

Sesión 09-2017

Semana de  
Valores Buenas  
Practicas

Integración de  
valores  
Institucionales.

Huetar Norte y  
Puntarenas

Presentes 14 personas  
Ausentes: 5

**Principales Resultados Reunión CIVET:** Todas las personas enlaces de la Comisión se comprometen a enviar a la coordinación las buenas prácticas de valores en sus dependencias para realizar un banco de las mismas con el fin de poder tener material para el año 2018 y la creación del nuevo Plan de promoción de valores.

Así mismo se proyectará en todas las dependencias a nivel nacional la película Gung Ho y se realizará una dinámica participativa con relación a la misma, para una mayor comprensión de la metodología.

Por otra parte cada enlace solicitará a la jefatura respectiva el espacio pertinente para poder festejar la semana de los valores, todo en la línea de la metodología Gung Ho.

Las personas interesadas en asistir al congreso nacional de valores 2017 realizan el trámite pertinente ante Desarrollo Humano y de esta forma contar con el respectivo permiso para asistir.

La enlace Elida Hernandez del ARDS Brunca facilita a la CIVET las cuñas sobre la metodología Gung Ho para que las mismas se divulguen a nivel institucional de manera semanal, por medio del correo de la Comisión de Valores IMAS.

Inicio del Diagnostico de percepción en materia ética, mismo que servirá de insumo para la Política Ética, regla general y de ejecución cíclica que pueda repetirse por años, con la intención de contar con datos en esta materia actualizados.

Se plantea todo lo pertinente a la Reunión de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV), que se celebrará en el mes de Noviembre, se acuerda realizar un stand informativo en conjunto con la Contraloría de Servicios.

## Octubre

Sesión 10-2017

Reconocimiento  
al aporte laboral  
del personal de la  
Institución desde  
el enfoque de la  
Plenitud Humana.

Enlaces nivel  
central

Presentes 14 personas  
Ausentes: 7

**Principales Resultados Reunión CIVET:** Se suspende el Acuerdo N°1 de la Sesión COVET-07-2017 del 22 de setiembre del 2017, en vista de las circunstancias presentadas por la emergencia nacional "Tormenta Nate" no fue posible realizar las actividades programadas para la Semana Nacional de Valores.

Remisión de Oficio Civet a la Presidencia Ejecutiva y Gerencia General para que sean parte de la Reunión de la Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV) a celebrarse el 15 de noviembre en el Auditorio IMAS.

Exposición del curso virtual de Valores por parte de Rodrigo Guido, mismo que debe ser ampliado en materia ética.

Se adecuan las cuñas del ARDS Brunca para proceder a remitirlas vía correo institucional de manera masiva, una por semana, terminando el 4 de diciembre del 2017.

Se responde la matriz de aplicación modelo madurez sobre la Ética institucional y cada grupo de trabajo la expone a la



Comisión para consolidar una sola.

### Diciembre

Sesión 12-2017

Integridad y  
Respeto

Chorotega y  
Unidad de  
Género

Presentes 19 personas  
Ausentes: 4

**Principales Resultados Reunión CIVET:** El ARDS Cartago realiza una exposición de la experiencia en su área regional sobre la metodología Gung Ho “El arte de trabajar juntos” dando resultados positivos para la integración de los distintos equipos de trabajo.

Logística para la entrega de los Planificadores 2018, como objetivo de promoción de los valores mediante los compromisos éticos de las ARDS, Empresas Comerciales y OFC relacionados con la campaña “El arte de trabajar juntos”, cada enlace en este mes enviará por la cantidad pertinente para su distribución por medio de una dinámica integradora.

Exposición por parte de la enlace Mariela Céspedes Pol de la Unidad de Control Interno sobre los resultados del Diagnostico de percepción IMAS 2017, insumo para la revisión del Código de Ética y valores, así como para la elaboración de la política ética institucional.

Se realizan grupos focales con los miembros de la CIVET presentes para la definición de los valores e indicadores éticos.

Se hace un reconocimiento a la labor realizada a todas las personas miembros de la CIVET, por su labor durante el 2017; así mismo se reconoce el aporte realizado a todo el proceso de la CIVET desde su creación a la compañera Adys.....del Area Regional de Desarrollo Social Brunca por motivo de su próxima jubilación..

## IV Principales Tareas Pendientes y Retos

Continuar con las actividades en el Marco del Plan Estratégico 2017-2020 que contempla la elaboración de la política ética y revisión del código de ética y conducta.

Conclusión del curso virtual en materia ética, para su puesto en marcha en el año 2018.

### Retos 2018

Elaboración política ética

Talleres para la validación de los valores y conductas éticas

## Anexo 1. MODELO DE MADUREZ 2017

## MODELO DE MADUREZ SOBRE LA ÉTICA INSTITUCIONAL

Componente \ Etapa	Evaluado	Competente	Observación
Programa ético	Novato	( x )	
	Se han definido algunas acciones aisladas para atender las obligaciones que en materia ética establecen el ordenamiento jurídico y técnico.	Se cuenta con un programa ético formalmente establecido, que contiene lo siguiente: declaración de valores, visión y misión, código de ética, indicadores de gestión ética y la estrategia de implementación que desarrolla, entre otros, los compromisos, las políticas y los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética. Dicho programa ha sido debidamente comunicado a todos los integrantes de la organización, quienes tienen un claro compromiso y asumen su responsabilidad apropiadamente.	Resulta necesario integrar la ética en todos los niveles de la institución, y con esto poder alinear la misión, visión, valores y código de ética por medio de un programa ético formalmente establecido, mismo en el que se está trabajando de la mano con el PEI y la formulación de la Política Ética, misma que va a permitir alinear la cultura ética institucional de manera tal que se convierta en un compromiso asumido con responsabilidades por parte de todos los actores de la organización.

Componente \ Etapa	Novato	Competente	Observación
<b>Ambiente ético</b>	Se reconoce la importancia de la ética como un factor a considerar en la toma de decisiones y en la gestión gerencial, por lo que quienes participan en esos procesos muestran interés en el tema.	<b>( x )</b> El tema de ética se considera como una responsabilidad de todos los integrantes de la organización, quienes conocen el impacto de sus decisiones y las conductas inaceptables desde un punto de vista ético, así como los mecanismos para el manejo de conflictos de interés y denuncia de presuntas conductas antiéticas. Todo ello se contempla en el accionar diario y así es percibido, y se manejan apropiadamente los conflictos de interés y las presuntas conductas antiéticas.	Se ha venido trabajando de manera tal que todos los integrantes de la institución conozcan la importancia de la ética y cuáles son los compromisos de la organización para disminuir y evitar las presuntas conductas antiéticas, así como el conflicto de interés en el accionar diario.

Componente \ Etapa	Competente	Diestro	Observación
<b>Integración de la ética en los sistemas de gestión institucionales</b>		( x )	
	Los procesos y sistemas de gestión institucionales de mayor riesgo y vulnerabilidad tienen integrados en su diseño y funcionamiento factores y controles relevantes en materia ética, los que son aplicados de manera correcta y consistente.	Los valores y principios éticos se han convertido en componentes indispensables para la operación de los sistemas de gestión institucionales, y constituyen factores determinantes en el logro de los objetivos.	De manera paulatina se han incorporado en algunos procesos el tema de los valores y principios éticos como parte de los sistemas de gestión, con la incorporación de la Política Ética se pretende completar el proceso de alineamiento.

Etapa -->	Evaluated	Diestro	Observación
	Competente	( x )	
<b>Marco institucional en materia ética</b>	Se ha establecido un marco institucional en materia ética que contempla un programa ético formalmente establecido y divulgado, así como la integración de los valores y principios a los procesos institucionales de mayor vulnerabilidad y riesgo, y la toma de conciencia entre todos los participantes de la institución respecto de la responsabilidad por el mantenimiento de la ética institucional.	El marco institucional en materia ética se ha interiorizado plenamente en el accionar institucional, tanto a nivel operativo como estratégico. A ello han contribuido un programa ético que sirve de guía constante en la toma de decisiones, un compromiso generalizado con la ética, y la integración de los principios y valores éticos en la mayor parte de los sistemas de gestión institucionales.	Se requiere intensificar la labor en este proceso, de manera tal que se puedan integrar a todos los actores en dicho proceso y así que el mismo sea interiorizado por completo en el accionar institucional. Y por medio de este se vea reflejado en la toma de decisiones y en los sistemas de gestión.