

Contenido

I Introducción	2
II Marco filosófico de la CIVET.....	4
III Plan de Trabajo 2015.....	6
Comunicación y Formación:	6
Alineamiento.....	6
IV Resultados.....	7
4.1 Detalle de las actividades realizadas:.....	11
4.1.1 Talleres “Mostremos Nuestros Valores”	11
4.1.2 Actualización página intranet:.....	15
4.1.3. Promoción de Valores	15
4.1.4 Pizarra informativa	16
4.1.5 Confección de material promocional de la CIVET:	16
4.1.6 Semana Nacional de Valores (Fortalecimiento del valor “Justicia y Solidaridad”):	16
4.2 Actividades y Formación miembros de la CIVET (Educación Moral).....	17
4.2.1 Participación en el III Congreso Gestión Ética:.....	17
4.2.2 Asistencia a Reuniones miembros CIVET en el año 2015.....	18
4.3 Fortalezas y limitaciones de los procesos de la CIVET	21
❖ Limitaciones presentadas:	21
Anexo. Informes de actividades	22

I Introducción

Deseosos de fortalecer la cultura institucional en apego a los valores institucionales, la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET), elaboró su Plan de Trabajo Anual, el cual estaba conformado por actividades a desarrollar durante el año 2015.

Es importante mencionar el marco normativo vigente: lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores, el marco filosófico de la CIVET y el proceso de la gestión ética institucional:

- Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores - Gestión Ética: (emitido por la Comisión Nacional Recate de Valores (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”.

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.

- Lineamientos de la 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.”*

En las 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.”



II Marco filosófico de la CIVET

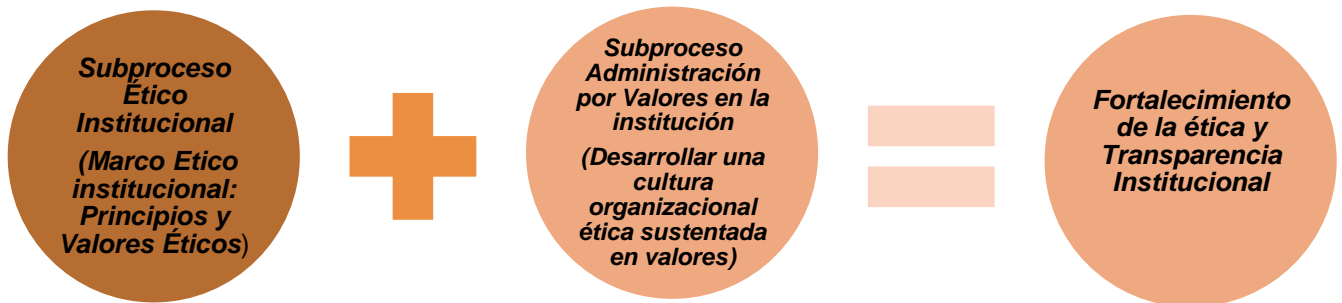
MISIÓN:

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



De acuerdo con los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Rescate de Valores se establece lo siguiente para las instituciones:

Cada institución deberá contar con un Proceso de Gestión Ética que, como mínimo, deberá incluir las siguientes etapas:

Posicionamiento: Implica la formalización del compromiso del Jefe, 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.

El proceso de gestión ética es cíclico y permanente para mantener fortalecido el ethos (carácter) institucional.”

En coherencia con lo establecido para el proceso de la gestión ética y con lo desarrollado en la institución en ésta materia, el plan de trabajo para el año 2015, está direccionado en las etapas de “Comunicación y Formación” así como en la etapa de Alineamiento.

III Plan de Trabajo CIVET 2015

Objetivo General:

Fortalecer una cultura institucional basada en la práctica de los valores institucionales mediante las conductas éticas.

Actividades 2015

Para el cumplimiento del objetivo descrito y como parte del proceso de gestión ética, las actividades van orientadas a las siguiente Fases:

- Comunicación y Formación
- Alineamiento de la gestión ética

Comunicación y Formación:

- ✚ Actividades de divulgación y material divulgativo: Revisar y enviar material de la campaña “Mostremos Nuestros Valores” (afiches, despleables, u otros), material para pizarras y promoción. Actualización de la intranet con la “Campaña Mostremos Nuestros Valores”
- ✚ Diseño de procesos de capacitación (curso virtual e inducción nuevos funcionarios y talleres de valores 2015)
- ✚ Revisión y re- diseño de la estrategia en el nivel Regional para la promoción de los valores.
- ✚ Construcción de Dilemas Éticos y Celebración de la Semana de Valores (elaboración de estrategia – folletos valores)
- ✚ Conclusión del Programa Educación Moral (miembros de la CIVET)

Alineamiento

- ✚ Revisión de Manual de Funcionamiento de la CIVET con lineamientos de la CNRV y política de Género.
- ✚ Revisión del Código de Ética y Conducta con lineamientos de la CNRV y política de Género.
- ✚ Elaboración de política axiológica (Términos-contratación y seguimiento).

IV Resultados

Se conformaron fuerzas de tarea con la colaboración de los diferentes miembros de la CIVET, quienes atendieron en tiempo y forma lo establecido en las distintas fuerzas de tareas con las actividades a realizar en el año 2015 con fechas, plazos y responsables.

En cada fuerza de tarea, se nombró una persona coordinadora quién era la responsable de dirigir, distribuir y brindar los avances en su 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 sobre la promoción de los valores durante el año 2015 asumiendo las responsabilidades de su competencia establecidas en el Manual de Funcionamiento de la CIVET. Se detallan los principales resultados por cada fuerza de tarea:

Fase de la Gestión Ética	Grupo de Trabajo	Resultados	Porcentaje de ejecución
Comunicación y Formación			
Elaboración de la propuesta de Divulgación, promoción y material para imprimir de campaña la “Mostremos Nuestros Valores.”	Xinia Bolaños- Coordina Annia Bonilla Mariela Cespedes Evelyn Perez	Se cuenta con : Afiches de los cinco valores institucionales. Libretas CIVET, se entrego una a cada persona funcionaria Calcomanías para uso de capacitaciones y promoción con las conductas éticas vinculadas a los valores.	100% Realizado
Actualización de la intranet con “Campaña Mostremos Nuestros Valores”	Lucy Meza Equipo CIVET	La estrategia definida se publicó en el Plan de trabajo de la CIVET 2015. La publicación de los resultados queda pendiente para el 2016	50 % Actualización permanente
	Elizabeth Arce,	-Se elaboró una propuesta de	Pendiente el

Fase de la Gestión Ética	Grupo de Trabajo	Resultados	Porcentaje de ejecución
Diseños de procesos de capacitación (curso virtual)	Roxana Murillo, Adys Quiros y Lourdes Miranda, coordinación con Miguel Goñi	Metodología de Formación y Capacitación continua.	diseño del Curso Virtual, para el año 2016 será retomado en el plan de trabajo de la CIVET.
Inducción nuevos funcionarios de IMAS: Red de Cuido, Cogestores y Asistentes Administrativos y otros	Elizabeth Arce, Yadira Pizarro, Yamileth Pepper; Guadalupe Sandoval, Lucy Meza,	1.Desarrollo de un Taller “Mostremos Nuestros Valores” al personal de la Red de Cuido. 2.Se impartieron dos charlas de inducción en el tema de ética para el personal de ingreso como cogestores y personal de archivo.	100% Realizado
Construcción de Dilemas Éticos y Celebración semana de Valores (elaboración de estrategia – folletos valores)	Jhonny García, Esther Candray y María Cruickshank	Se presentó la propuesta de actividades semana de valores, se celebros mediante desayunos compartidos en Áreas Regionales y actividades en cada oficina en nivel central entrega de cintas- con los valores institucionales impresos La iniciativa de construcción de dilemas éticos se considero no requerida para los objetivos del año 2015.	100% Realizado
Diseño de estrategia para la promoción y comunicación de valores (Regional y Empresas Comerciales)	Yamileth Pepper, Yadira Pizarro y Lorena Calvo.	En el mes de marzo se analizaron las acciones a realizar en cada Regional para la comunicación de la información en reunión mensual de la CIVET.	Realizado 100%
Comunicación mediante correos electrónicos fortalecimiento de Valores Institucionales	Guadalupe Sandoval Cada enlace a nivel Regional	Se remitieron correos a la comunidad institucional en temas : ○ Temporada de la no Violencia	100% Realizado

Fase de la Gestión Ética	Grupo de Trabajo	Resultados	Porcentaje de ejecución
		<p>(nivel central pizarra y recuerdo de palomas con lazo).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Trabajo en equipo y comunicación asertiva. ○ Compartiendo la vivencia de los valores. ○ Día nacional de los valores. ○ Premio Nacional de los valores. ○ Motivación Heredia – mes de los valores ○ Actividades 2015 y Feliz Navidad. 	
Talleres “Campaña Mostremos Nuestros Valores” y reuniones de personal.	Equipo CIVET Coordina: Guadalupe Sandoval	Se realizaron talleres en cada una de las Áreas Regionales y cuatro a nivel Regional.	100 % Realizado
Alineamiento de la gestión ética			
<p>Revisión de Manual de Funcionamiento CIVET con lineamientos de la CNRV y política de Género.</p> <p>Revisión del Código de Ética y Conducta con lineamientos de la CNRV y política de Género.</p>	Lucy Meza- Coordina Evelyn Rivera Yamileth Pepper y Elizabeth Arce	Se entregó para revisión de la CIVET la actualización del Manual de Funcionamiento de la CIVET, pendiente su aval y remisión a la Gerencia General.	50% Pendiente como parte del planteamiento estratégico la revisión del Código de Ética y presentación a la Gerencia General el Manual de Funcionamiento revisado.
Facilitadoras para la elaboración de la política axiológica (Términos-contratación y seguimiento).	Lourdes Miranda Elida Hernández Guadalupe Sandoval-coordina	-Se realizó una sesión de trabajo con la Comisión Nacional de Valores, para la revisión de la información recopilada como insumo para la elaboración de la política.	25% Para concluir con la formulación del PEI en el

Fase de la Gestión Ética	Grupo de Trabajo	Resultados	Porcentaje de ejecución
		<p>-Se incluyeron los recursos presupuestarios en el año 2015, mismo que se integraron con Planificación Institucional para que fuera incorporado en la elaboración del PEI 2015-2018, sin embargo este proceso no fue iniciado por Planificación Institucional en dicho año.</p> <p>-La CIVET es parte de los actores en los comités para la elaboración del PEI 2016, por lo cual esta iniciativa será considera en el Plan de Trabajo 2016.</p>	<p>año 2016.</p>
<p>Fortalecimiento de los valores y de la identidad institucional para la igualdad y equidad de género a lo interno del IMAS</p>		<p>Se remitió informe de actividades realizadas en el marco Política Laboral para la Equidad e Igualdad de Género en la Institución”.</p> <p>-Se brinda un taller de sensibilización de género a la CIVET con el fin de que las personas participantes cuenten con elementos básicos de cómo transversalizar la perspectiva de género a nivel institucional y concretamente en el quehacer de la CIVET.</p> <p>-Se revisa y modifica el Manual de funcionamiento de la CIVET incorporando la perspectiva de género en forma y contenido.</p> <p>-Se realiza un taller de inducción de valores con perspectiva de género a la Secretaría de Red de Cuido.</p> <p>-Exposición por parte de la Unidad de Género de la Política Laboral para la Equidad e Igualdad de Género en la Institución, dirigida a la Comisión de Valores (CIVET) con el fin de hacer de conocimiento general los alcances de la mismas y los compromisos a cumplir.</p> <p>-Se participó en la capacitación Valores con Perspectiva de Género, con el fin de contar con herramienta para la inclusión de Género en los procesos de Gestión de Ética.</p>	<p>75% Realizado</p> <p>Pendiente revisar Código de Ética en Conducta con lenguaje inclusivo y perspectiva de género.</p>

En los siguientes apartados se realiza una descripción de las actividades y resultados obtenidos entre las principales ejes de acción de la CIVET.

4.1 Resultados actividades realizadas:

4.1.1 Talleres “Mostremos Nuestros Valores”

En el tema de comunicación y divulgación se realizó como parte de la Campaña de promoción “Mostremos Nuestros Valores”, talleres dirigidos a la población institucional. Durante los meses de setiembre y octubre se realizaron los talleres de la campaña “Mostremos Nuestros Valores” a nivel institucional, con una participación muy favorable en las Área Regionales con una participación del 86% del total del personal (574 personas), en el caso del personal en Oficinas Centrales el porcentaje fue del 56% (170 personas)

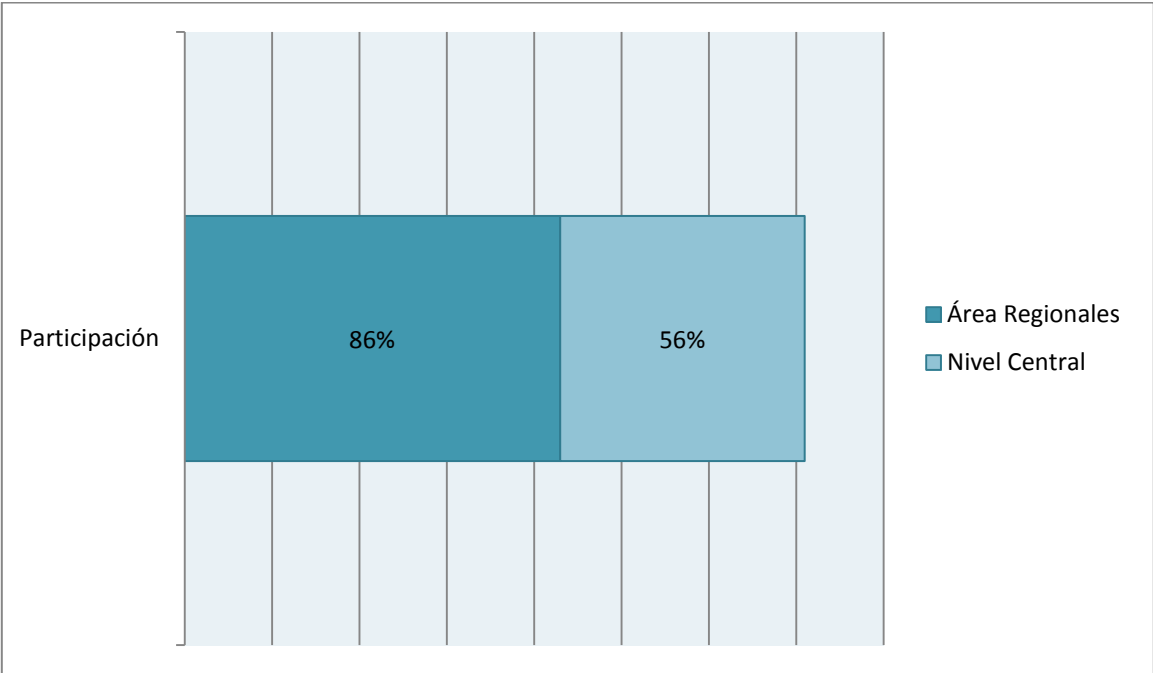


Ilustración 1. Participación Talleres 2015 "Mostremos Nuestros Valores"

Depencias del nivel Central

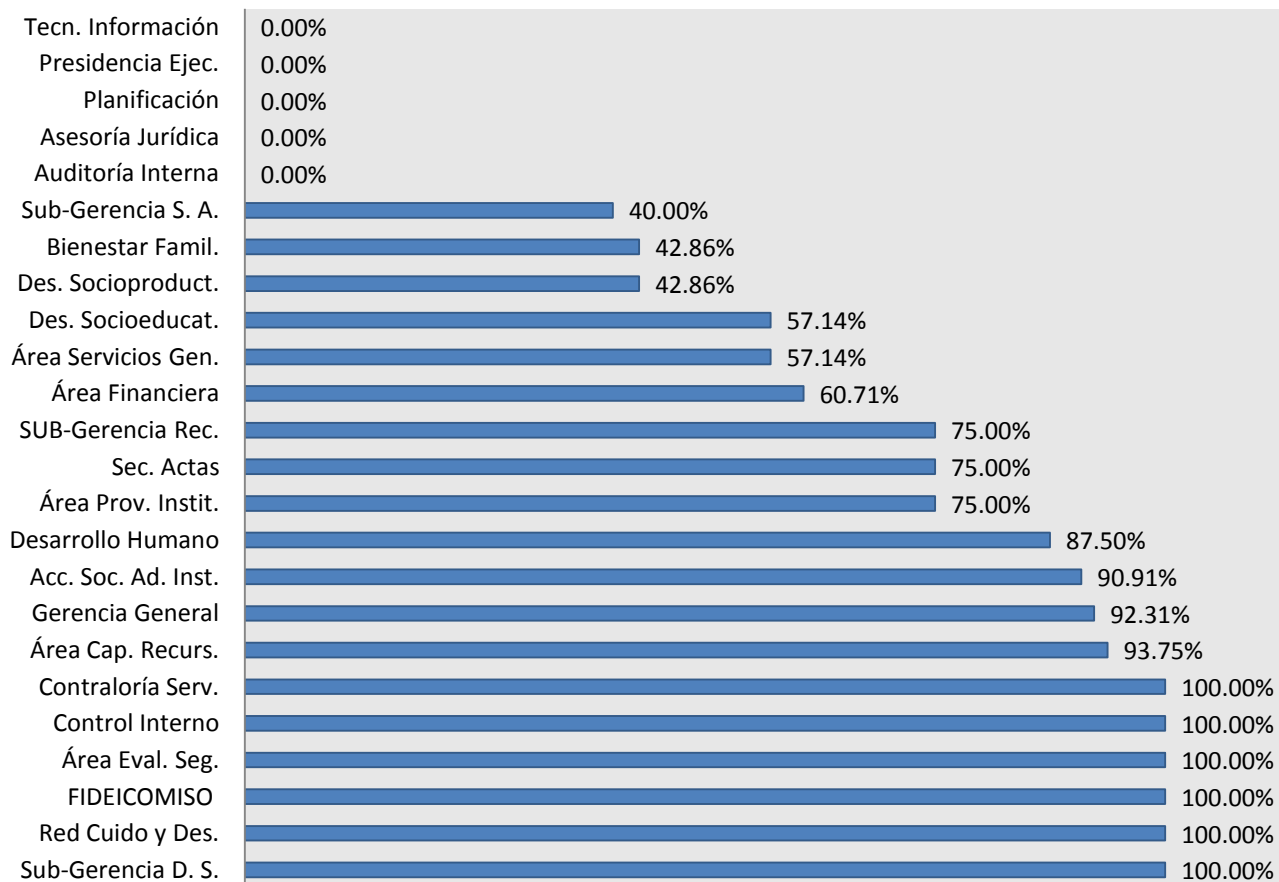


Ilustración 2. Porcentaje de Participación por Unidad Nivel Central

De las Unidades del Nivel Central, quedan pendiente unidades como Tecnología de Información, Planificación, Asesoría Jurídica, Auditoría Interna. Los cuales serán retomados en las actividades 2016.

En las Áreas Regionales de Desarrollo Social y Empresas Comerciales, de igual forma los enlaces con el apoyo de los Jefes Regionales, lograron transmitir el mensaje a todo el personal, obteniendo de igual forma un resultado de mucha aceptación y motivación en las diferentes actividades desarrolladas durante el Taller.

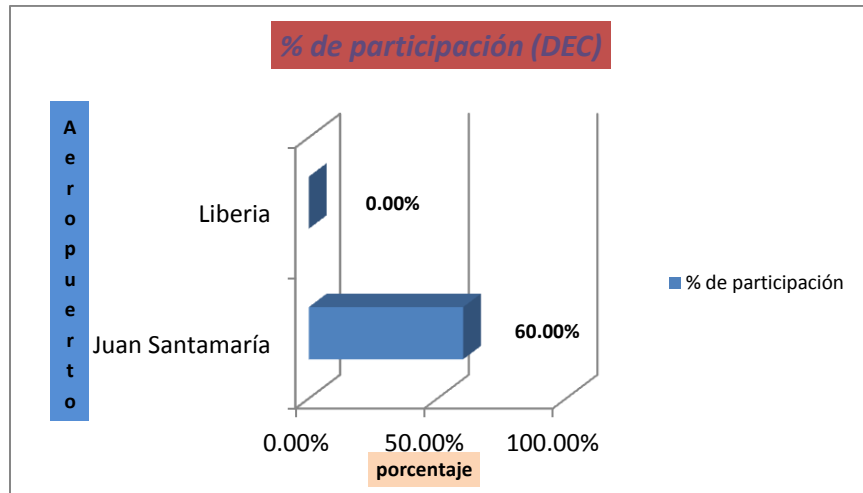


Ilustración 3 Participación Dirección de Empresas Comerciales

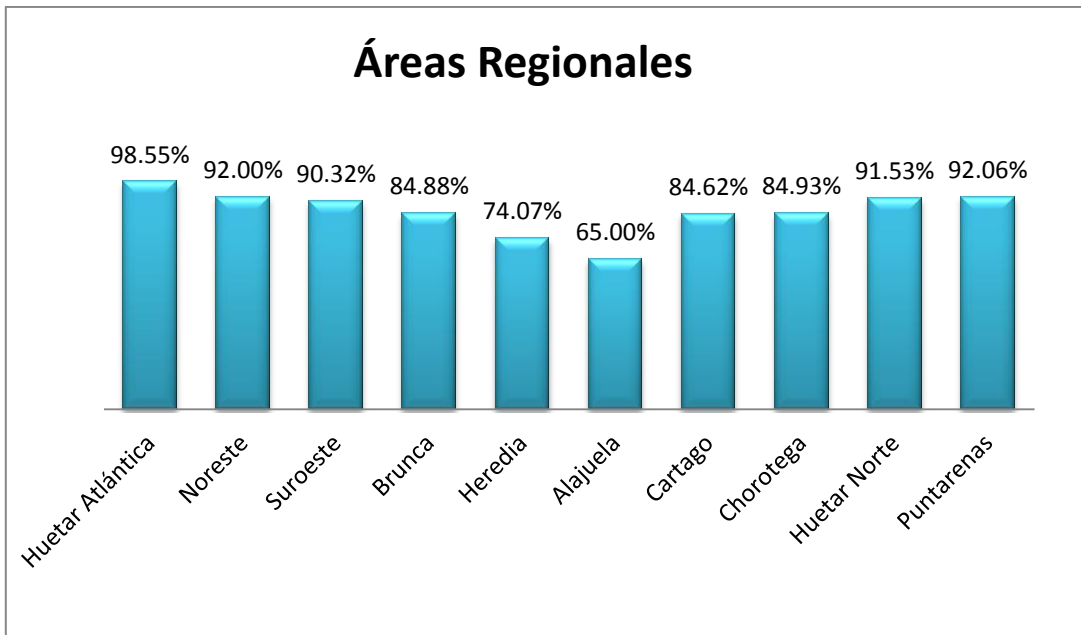


Ilustración 4. Porcentaje de Participación Áreas Regionales

De manera general en la recopilación de información en dichos talleres sobresalen aspectos que se determinan como necesidades de mejora:

- Seguir realizando actividades tendientes a promover el fortalecimiento de los valores institucionales compartidos, por parte del personal a nivel

nacional y en las diferentes áreas regionales, Empresas Comerciales y oficinas adscritas al IMAS.

- Mejorar el ambiente de apoyo por parte de la Dirección Superior en el fortalecimiento de las actividades de la CIVET a nivel institucional; de manera que, repercuta positivamente en el personal.
- Fortalecer la capacitación, conocimiento, manejo y acceso constante al tema de Valores, tema importante y necesario para el intercambio y realimentación de la cultura institucional.
- Realizar una divulgación con apoyo de la dirección superior de los planes institucionales en temas de Valores, con el fin de empoderar al personal.
- Seguimiento y monitoreo del cumplimiento de los compromisos éticos establecidos con participación del personal de cada área del IMAS y respaldo de los mismo por parte de la dirección superior.
- Revisar las actividades del tema de valores trimestralmente con la finalidad de poder realizarlas más constantemente y la cultura en dicho tema sea cada día más fuerte.
- Implementación de mecanismos para lograr que las jefaturas motiven a su personal a participar en el tema de valores, que se plantee como una política institucional.

Evaluación de los talleres por parte de los participantes.

Como parte de los Talleres “Mostremos Nuestros Valores” un diagnóstico sobre el funcionamiento de la CIVET en la gestión ética institucional, esto con la finalidad de conocer la opinión de las personas participantes y de la misma forma para saber sobre sus intereses y recomendaciones, mismas a tomar en cuenta para el año 2016.

Los datos recopilados en la evaluación fueron divididos en los siguientes aspectos:

- Fortalezas y debilidades de los procesos CIVET
- Posibilidades de mejora

A manera de síntesis de la información anterior se destacan los siguientes aspectos:

- **Positivos:** El personal considera importante los procesos llevados a cabo por la CIVET, le gustan las dinámicas y la metodología utilizada, solicitan más espacios de ese tipo para aprender sobre valores.
- **Negativos:** Consideran que se podría realizar actividades más vivenciales y al aire libre, menos magistral así como darles más material de uso de oficina para tener más visibles los valores y sentir a la CIVET más constante.

Entre las valoraciones realizadas se determina que la Comisión Institucional de Valores CIVET es de gran importancia para la cultura organizacional y que en su gran mayoría al personal le interesa el tema de los valores y la ética, donde por medio de la realimentación se fortalecen los procesos de formación y conforme pasa el tiempo se incrementa la participación en las distintas actividades organizadas por la Comisión.

4.1.2 Actualización página intranet:

Como parte de las estrategias para la divulgación de los temas relacionados a la CIVET, se cuenta con la página de intranet actualizada para que todo el personal pueda acceder y poder observar los diferentes informes, fotografías de las actividades, mismas que contribuyen a la medición de los resultados de las actividades promovidas por la Comisión.

4.1.3. Promoción de Valores

Para efectos de la ejecución del Plan de Trabajo se realizó una programación de reuniones y motivaciones en materia de ética para ser replicado a nivel institucional como parte de la comunicación y divulgación de valores:

Distribución temas "Mostremos Nuestros Valores" CIVET -2015			
MES	CONDUCTA ETICA (Folleto Mostremos nuestros Valores"	DEL VALOR INSTITUCIONAL	Responsables del material
MARZO	IGUALDAD	JUSTICIA Y SOLIDARIDAD	Lourdes Miranda y Xinia Bolaños
ABRIL	COMPAÑERISMO Y COOPERACIÓN		Heredia

Distribución temas “Mostremos Nuestros Valores” CIVET -2015			
MAYO	COMUNICACIÓN	TRABAJO EN EQUIPO	Huetar Atlántica
JUNIO	DIÁLOGO SIMÉTRICO Y CONCERTACIÓN		Huetar Norte
JULIO	COMPROMISO		Noreste
AGOSTO	CAPACIDAD DE RESPUESTA		Suroeste
SETIEMBRE	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	EXCELENCIA	Puntarenas
OCTUBRE	AUSTERIDAD		Chorotega
NOVIEMBRE	ESPÍRITU DE SERVICIO	SERVICIO	
DICIEMBRE	INTEGRIDAD Y HONRADEZ	TRANSPARENCIA	Brunca

4.1.4 Pizarra informativa

En relación al material presentado en cada reunión mensual y la conducta ética a fortalecer se utiliza como mecanismo las pizarras informativas en Regionales y Nivel Central, esta última ubicada en el área de la soda-comedor en el sótano del edificio principal del IMAS, con el fin de motivar al personal en el tema de valores, dar a conocer los diferentes temas de la ética y la transparencia y se le insta a ser parte de una cultura organizacional basa en los valores compartidos, de igual forma el cliente externo puede observar e informarse de que la institución promueve el tema de los valores a nivel nacional.

4.1.5 Confección de material promocional de la CIVET:

Como parte de las actividades de fortalecimiento de la cultura institucional en el tema de valores, y conociendo que una forma de motivar al personal en dicho tema es por medio de la entrega de material promocional, se procedió a confeccionar pulseras, libretas, calcomanías, afiches y compra de material didáctico para la ejecución de los talleres de la campaña “Mostremos Nuestros Valores”.

4.1.6 Semana Nacional de Valores (Fortalecimiento del valor “Justicia y Solidaridad”):

En la celebración de la semana de Valores para el año 2015, el valor de la “Justicia y Solidaridad” fue el eje principal para fortalecer en las diferentes actividades de la CIVET.

Para la celebración de la semana de los Valores del 5 al 9 de octubre de 2015, el compañero Luis Alejandro Barboza Picado procedió a diseñar una fotografía que fue colocada como fondo de pantalla a nivel institucional con dicho valor y una conducta ética y la misma se promovió en los talleres y la entrega de la pulseras (cintas) en las diferentes unidades, lo que se formalizó con un compromiso ético entre los diferentes equipos de trabajo y como un acuerdo consensuado para reforzar dicho tema.

En las Áreas Regionales de Desarrollo Social, se decoró alusivo a los valores y se realizaron desayunos compartidos. (Anexo informe de labores de cada Área Regional)

4.2 Actividades y Formación miembros de la CIVET (Educación Moral)

Como parte del programa de formación continua para los miembros de la CIVET, se concluyó con el proceso de “Educación Moral”

Tema	Reunión CIVET
<p>Modelos éticos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El modelo de valores absolutos • El modelo relativista y subjetivista • El modelo de una educación en valores • Educación en valores como construcción de la personalidad moral 	<p>Marzo 2016</p>
<p>“Propuestas metodológicas para el trabajo de Valores”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discusión de dilemas morales • Ejercicios autobiográficos • Clarificación de valores. • Ejercicio de juego de roles • Ejercicio de construcción conceptual • Método socio-afectivos • Dinámica para retroalimentación 	<p>Abril 2016</p>

4.2.1 Participación en el III Congreso Gestión Ética:

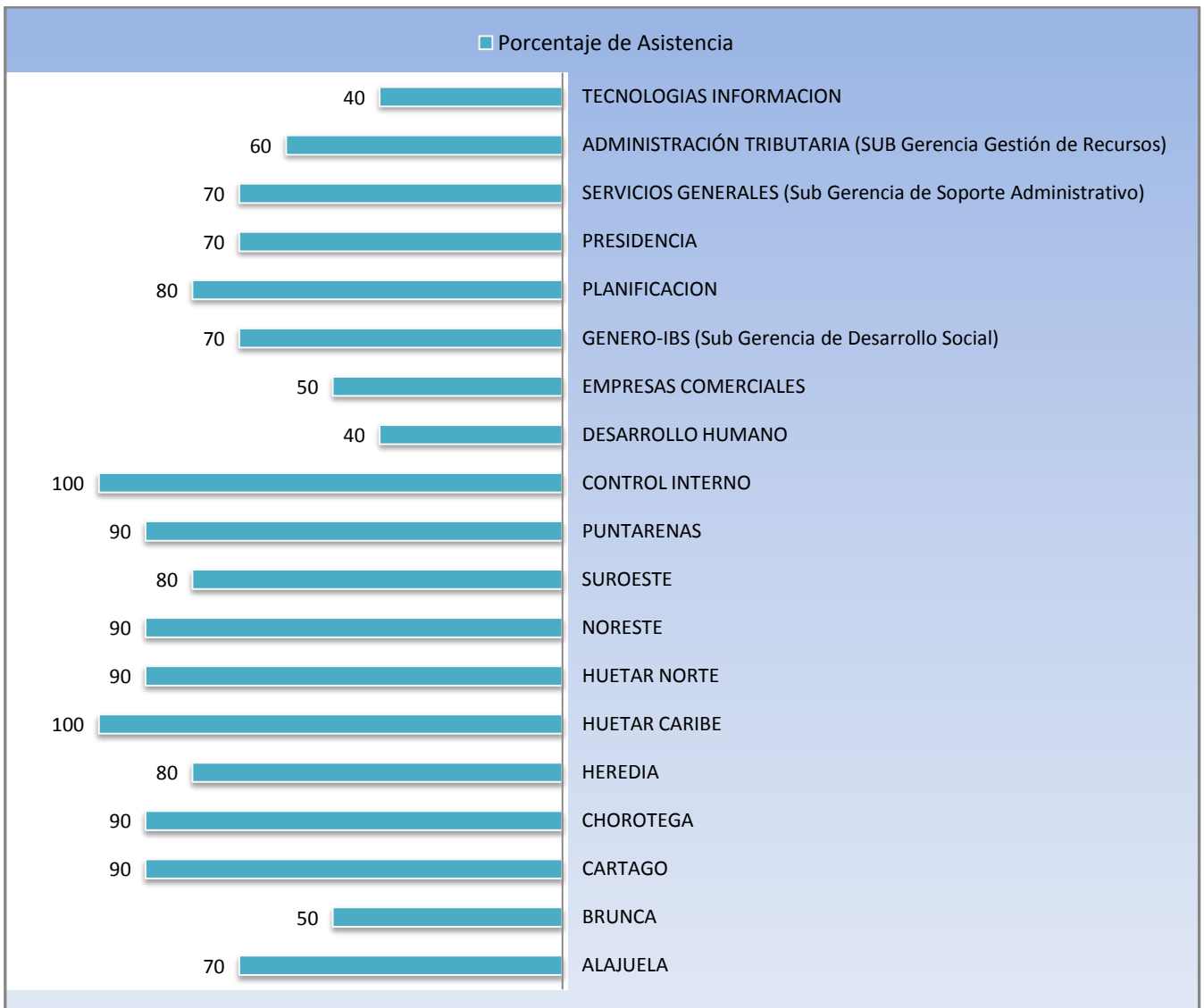
Los días 15 y 16 de octubre de 2015, los enlaces de la Comisión Institucional de Valores, participaron en la tercera emisión del Congreso de Gestión Ética, realizado en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, una actividad que permite a las personas que conforman la comisión crecer en el tema para con esto poder tener una apertura más amplia a la hora de ejecutar las diferentes acciones a nivel institucional, un total de 20 integrantes de la CIVET que participaron de dicha actividad, con el apoyo de la institución.

4.2.2 Asistencia a Reuniones miembros CIVET en el año 2015

Lista de miembros (Titulares y suplentes)	Dependencia
Cruickshank Campbell, María	A. R. D. S. Huetar Atlántica
Viduarre Alí, Evelyn	
Bolaños Arguedas, Xinia	Comunicación y Proyección
Bonilla Espinoza, Annia	Planificación Institucional
Calvo Castro, Lorena	A. R. D. S. Alajuela
Cordero Quesada, Patricia	
Candray Barrantes, Esther	A. R.D. S. Puntarenas
Ramírez Sánchez, Jenny	
Perez Camacho, Evelyn	Desarrollo Humano
Fernández Cubero, Yazmín	A.R. D. S. Suroeste
Rivera González, Evelyn M.	
García Arrieta, Jhonny	A.R.D. S. Huetar Norte
Rodriguez Salas, Liseth	
Pepper Gómez, Yamileth	A.R.D. S. Noreste
Barrientos Gamboa Laura	
Meza Calvo, Luz Argentina	Servicios Generales
Miranda Bolaños, Lourdes	A.R.D. S. Cartago
Rivera Rojas, Karla	
Murillo Zamora, Roxana	

Lista de miembros (Titulares y suplentes)	Dependencia
Vargas Rodríguez, Darling	A.R.D. S. Chorotega
Pizarro Palma, Yadira	A.R.D. S. Heredia
Solórzano Calvo, María	
Sandoval Sandoval, Guadalupe	Control Interno
Cespedes Pol, Mariela	
Quirós Valverde, Adys	A.R.D. S. Brunca
Hernandez Arrieta, Elida	
Vargas Porras, Danubio	Dirección de Empresas Comerciales
Arce Ovaes, Elizabeth	Sub Gerencia de Desarrollo Social
Guido Lostalo, Rodrigo	Sub Gerencia de Gestión de Recursos
Barboza Picado Luis Alejandro	Tecnologías de Información

En el año 2015 se realizaron 10 reuniones, donde el porcentaje de asistencia de cada uno de las personas representantes de las distintas Unidades:



Nota: En el caso de Tecnologías de Información y Empresas Comerciales fueron nombrados avanzado el año 2015.

4.2.3 Informe de actividades Áreas Regionales de Desarrollo Social.

Cada Área Regional elabora un informe de las principales actividades realizadas en el marco del plan de Trabajo de la CIVET. (Anexos)

Para el año 2015 no presentaron dicho informe:

- Regional Huetar Norte
- Regional Noreste

- Regional Brunca

4.3 Fortalezas y limitaciones de los procesos de la CIVET

❖ Fortalezas

En el año 2015 la CIVET y mediante el proceso de crecimiento de la misma a permitido adquirir experiencia en procesos de capacitación en tema de valores al personal de la Institución, lo cual facilita el intercambio ya que permite el acceso en todas las áreas para el fortalecimiento de la cultura de valores a nivel organizacional.

❖ Limitaciones presentadas:

Como se indica, una de las grandes limitaciones presentadas en las actividades que realiza la CIVET, es la falta de participación de las jefaturas en los procesos de formación y en algunos casos la no participación de los colaboradores en las actividades realizadas.

Otra debilidad es en cuanto a la dirección y ejecución de los procesos éticos de la institucional recaen en los miembros de la CIVET como una carga adicional de sus funciones lo que limita el desarrollo máximo de las actividades y cumplimiento de los planes de trabajo.

4.4 Principales Tareas Pendientes

- ❖ Sistematización y devolución de resultados “Taller Mostremos Nuestros Valores” Implementación de la Propuesta de formación y capacitación continua y la elaboración del curso virtual en ética y valores.
- ❖ Revisión y aval de las modificaciones Manual de Funcionamiento de la CIVET en relación con los lineamientos de la Comisión Nacional Rescate de Valores.
- ❖ Revisión del código de ética con enfoque de género.
- ❖ Trabajo de la política en gestión ética, en el Plan Estratégico Institucional 2016-2019.
- ❖ Análisis de fortalecimiento de las personas integrantes de la CIVET en capacitación y formación como facilitadores de los procesos.
- ❖ Juramentación de los nuevos miembros de la CIVET.

Anexo. Informes de actividades por Regional y Empresas comerciales

Anexo 1. Área Regional Suroeste

Anexo 2. Área Regional Chorotega

Anexo 3 Área Regional Huetar Caribe

Anexo 4. Área Regional de Puntarenas

Anexo 5. Área Regional de Cartago

Anexo 6. Área Regional de Heredia

Anexo 7. Área Regional de Alajuela

Anexo 8. Área Regional Brunca

Anexo 9. Empresas Comerciales

Anexo 10. Área Regional Huetar Norte