



Plan de Trabajo CIVET 2017

1. Introducción

La Comisión Institucional de Valores Ética y Transparencia (CIVET) como órgano facilitador presenta anualmente un plan de trabajo, que define actividades a desarrollar para el cumplimiento de los objetivos, apegado al marco ético institucional y Plan Estratégico Institucional. De esta manera, en el Plan Anual de la CIVET 2017, convergen dos ejes de acción: la operacionalización de las metas del PEI 2016 –2020 para este año y la definición de un plan promocional sobre los valores institucionales que coadyuvarán en el fomento de una cultura en valores más fortalecida y en el cumplimiento del proceso de gestión ética institucional.

Además este documento contempla el marco filosófico de la CIVET y el marco estratégico del IMAS, donde se define los lineamientos en la gestión ética y valores institucionales, los cuales son los insumos para la definición de objetivos y actividades a desarrollar en este año 2017.

Para su elaboración se considera 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.
- Normas Generales 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.”

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:

- 1. Posicionamiento: Implica la formalización del compromiso del Jearca, 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.*
- 2. Diagnóstico y Definición del Marco Ético¹: Contempla la realización del diagnóstico ético o de oportunidad y la identificación participativa de los valores compartidos², junto con la redacción del Código o Manual de Ética y Conducta³ y la Política Ética y su plan de acción.*
- 3. 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.*
- 4. 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.*
- 5. 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 carácter (ethos) institucional.”

¹ El marco ético lo constituye el Marco Filosófico de la Institución (misión – valores – visión), el Código o Manual de Ética y la Política Ética.

² Estos valores se incluyen tanto en el marco filosófico de la institución como en el Código o Manual de Ética.

³ Se consideran equivalentes los nombres Código de Ética, Manual de Principios Éticos, Manual de Valores Compartidos, entre otras opciones, siempre y cuando partan de la misma forma de construcción basada en la ética cívico-dialógica que promueve la CNRV.

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 de la CIVET corresponde actividades que permitan el cumplimiento sistemático de las etapas de Posicionamiento, Diagnóstico, Comunicación – Formación y Alineamiento.

2. Objetivo:

Mejorar la forma en que las personas funcionarias del IMAS perciben el trabajo, por medio del fortalecimiento de la cultura de los valores institucionales y la definición de acciones en el marco estratégico PEI 2016-2020.

2.1. Objetivos específicos:

2.1.1. Desarrollar un plan de promoción de los valores institucionales para el fortalecimiento de la cultura institucional, vinculado con las conductas éticas definidas en el Código de Ética y Conducta del IMAS.

2.1.2 Desarrollar las acciones en el marco de la operacionalización de las metas PEI 2017, para el logro de los objetivos del IMAS.

1. Actividades para la operacionalización de las metas PEI 2017

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsables	Cronograma de Ejecución (trimestral)			
				II	III	IV	
Elaborar participativamente un nuevo Código de Ética y Conducta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formular la propuesta para realizar el diagnóstico de oportunidad. (diagnóstico de percepción de valores y el casuístico). 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. 3. Aplicación de la encuesta de percepción 	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)	X			

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsables	Cronograma de Ejecución (trimestral)		
				II	III	IV
	<p>en un 10% del total de la población institucional y recopilación de información para el diagnóstico de casuístico del 2014-2016.</p> <p>4. Sistematización y análisis de los resultados de los diagnósticos.</p> <p>5. Devolución de resultados al funcionario institucional</p>				X	X
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.					
Formular participativamente la Política Axiológica Institucional.	<p>Propuesta de estructura organizativa para la dirección y construcción de la política y definición de recursos humanos requeridos.</p> <p>Revisión de los resultados de los diagnósticos e insumos generados por la Civet en el proceso ético (2015-2017)</p>		<p>Equipo de trabajo CIVET</p> <p>(Luz Argentina Meza, Rodrigo Guido , Roxana Murillo, Lourdes Miranda y Guadalupe</p>	X	X	X

Objetivos Específicos	Actividades	Meta	Responsables	Cronograma de Ejecución (trimestral)			
					II	III	IV
			Sandoval)				

2. Promoción de los Valores “El arte de Trabajar en Conjunto ”

Para el año 2017, el plan de promoción de valores se denominara “El arte de Trabajar Juntos”. Para lo cual se desarrollaran actividades relacionados con las conductas y valores del IMAS y los tres aspectos o filosofías del “arte de trabajar Juntos ”

El personal, ha realizado valiosos esfuerzos por vincular el tema de principios y valores en las tareas Institucionales para beneficiar su desarrollo, considerando este tema como parte integral de nuestro desempeño laboral. Es por esta razón que se propone una campaña de promoción de los valores institucionales de una cultura organizacional sustentada en los valores instituciones, para lo cual se consideran como insumo los resultados obtenidos de los talleres “Mostremos Nuestros Valores”, realizado en la Institución durante el año 2015, y el material basado en el video de Hung Go .

Estos talleres reflejaron las buenas prácticas generadas de las conductas a la luz de los valores Institucionales, así como los vacíos encontrados en nuestra conducta personal e institucional que requieren ser reforzados.

A continuación se detallan Principios, Valores y Conductas, en donde se asumió un compromiso de seguimiento por parte de las Áreas Regionales, Empresas Comerciales y nivel Central del IMAS, para que a través de las acciones propuestas, en el presente plan de trabajo, se de ese cumplimiento:

En trabajo en Equipo

- ✓ Colaborar, apoyar y asumir las responsabilidades.
- ✓ Dejar el individualismo en pro del trabajo en grupo.
- ✓ Compromiso grupal. Cumplir metas, trabajo en equipo, cooperación y ética.
- ✓ Trabajo sinérgico. “Lo que es una debilidad en cuanto a recursos institucionales puede reforzarse mediante el trabajo en equipo, solidaridad y exigibilidad.
- ✓ Fortalecer el diálogo, compromiso y compañerismo para resolver las tareas que diariamente se presentan.
- ✓ Constante comunicación para mejorar las relaciones laborales y las metas institucionales, para ello requeriremos ser más tolerantes entre nuestros equipos de trabajo.
- ✓ Mejorar los canales de comunicación para lograr la excelencia en el trabajo en equipo

Justicia Solidaridad

- ✓ Colaboración, solidaridad y compromiso hacia las acciones que realizo.
- ✓ Ser asertivos, cooperación, compañerismo, apoyar a los demás.
- ✓ Solidaridad por parte de los jefes hacia la carga laboral.

Transparencia

- ✓ Coherencia en el decir y en el actuar.
- ✓ Ser íntegra, seguir la normativa y a los valores que nos rigen. Predicar con el ejemplo.

Servicio

- ✓ Ser servicial y realizando nuestro trabajo con amor y entusiasmo, humildad y con buen trato a las personas usuarias
- ✓ Ver la negociación y mediación.
- ✓ Promover el respeto al criterio profesional, ser ético y moral

Además, de los Principios, Valores y Conductas anteriormente mencionadas en donde se asumió un compromiso de seguimiento, se especificó lo siguiente:

Compromiso personal: responsabilidad, tolerancia hacia las personas usuarias.

2.1 Metodología

Con base en los resultados anteriores, se identificaron algunas conductas que eran reincidentes, por lo que se consideran importantes, para definir líneas de acción generales, que servirán de guía para el desarrollo de actividades que involucren a todo el personal en la ejecución de este plan; de cada una de estas líneas se desprenden valores y conductas de donde se generan los temas que se desarrollarán por mes en a nivel institucional, a continuación se detallan:

2.1.1 Líneas de Acción.

Valor: Trabajo en Equipo

- A) Comunicación Asertiva:** Según el autor, Celis Maya, Juan Sebastián: La comunicación asertiva es clave para lograr el éxito en la vida. Ser personas asertivas implica ser firmes en nuestras decisiones sin llegar a la pasividad. Es decir, cuando permitimos que otros decidan por nosotros, o pasen por alto nuestras ideas y valores, también implica no llegar al extremo contrario: La agresividad.

De acuerdo a lo que indica el Código de Ética y Conducta del IMAS, la comunicación en la Institución debe darse con miras a asegurar el intercambio de conocimientos y de información entre el personal de las diferentes áreas, cada una respetando las necesidades, competencias e integridad de unas y otras, lo que lleva a una comunicación asertiva.

- B) Trabajo Sinérgico:** De acuerdo a lo que indica el código de ética y conducta Institucional, esta concepción implica que un equipo de trabajo, cada una de las personas tiene conocimientos, experiencias, recursos, puntos de vista e intereses que no necesariamente coinciden con los que tiene el resto de las demás personas pero se busca que el manejo de estas diferencias no sea la base de conflictos, por el contrario permite enriquecer el proceso y sirven de insumo para toma de decisiones.

Valor: Justicia y Solidaridad

- C) **Solidaridad:** De acuerdo a lo que indica el código de ética y conducta Institucional, expresa el conjunto de vínculos que une a los seres humanos entre sí y los induce a una ayuda recíproca.

Es tanto un principio de la vida social, reflejado en la capacidad de actuación unitaria de las personas participantes, como una virtud individual que cada persona debe desarrollar, asumiendo como propios los cargos del otro y responsabilizándose con este de dicha carga, para lograr juntos un objetivo común.

Valor: Transparencia

- D) **Integridad:** Según el Código de Ética y Conducta Institucional; significa ser una persona completa, cabal, honrada y correcta en todo momento, en todo ambiente y no según sean las circunstancias.

Valor: Servicio

- E) **Espíritu de Servicio:** De acuerdo a lo que indica el Código de Ética y Conducta Institucional, significa tener disposición, poner empeño y ser útil para perseguir efectivamente el bien de las personas, con quienes se relaciona como producto de su trabajo.

Adicionalmente, el espíritu del servicio se observa cuando se presta una excelente atención y trato, mostrando empatía, calidez humana, interés y comprensión.

- F) **Capacidad de respuesta y servicio pertinente:** Según el código de ética y conducta Institucional, se define como la capacidad Institucional para proporcionar mediante las operaciones Internas los recursos y las condiciones necesarias para que al momento del contacto e interacción con personas internas o externas, se cuente con información integrada,

fiable, actualizada, con el detalle adecuado y fácilmente accesible, con trámites ágiles, rápidos y efectivos, con la programación y asignación de recursos financieros y el apoyo logístico eficiente, con personal competente, con la oferta de servicios, beneficios o productos para proporcionar el tiempo y lugar la respuesta oportuna y adecuada conforme los requerimientos y necesidades realidades reales de las personas.

Plenitud Humana

El Código de Ética y Conducta Institucional, nos indica que la plenitud humana desde el IMAS, se debe visualizar, en primer lugar reconociendo que somos seres racionales y autónomos, tenemos valor y dignidad de fin y nunca de medio y debemos de tratar a los demás, teniendo como criterio fundamental que toda aquella persona que se me aproxima es “otra como yo”. Con esta premisa es que nuestra comisión debe realizar actividades orientadas a fomentar en las personas funcionarias de la Institución acciones que los lleven a buscar esta plenitud. Una de estas actividades es el Reconocer el Aporte Laboral del personal institucional desde el enfoque de la Plenitud Humana, para ello desde la CIVET, se recomienda replicar la experiencia desarrollada por el ARDS Sur Oeste, denominada “Los Elogios”.

G) Respeto

El valor de respeto es de suma importancia para alcanzar la plenitud humana, es por esta razón que el código de ética y conducta lo define como: “Prestar atención, no sólo a la persona, sino también a sus asuntos, o a sus cosas, tanto materiales como relativas a su personalidad o forma de ser. Prestar atención es también saber escuchar, es tener consideración a los otros, no hacer intromisiones indebidas, ni pretender moldear a la conveniencia de uno.”

Integración de los Valores Institucionales

En el mes de **octubre**, contamos con un espacio para celebrar la integración de los Valores Institucionales y lo que estos representan en nuestro ambiente laboral y personal, de ahí la importancia, como personas que laboramos en esta Institución, de organizarnos para realizar actividades orientadas a la promoción y aplicación de los valores Institucionales, durante la “Semana de Valores”.

2.1.2 Desarrollo

El desarrollo del plan, está orientado por cada una de las líneas de acción según los valores institucionales mencionados y se vincula con una de las filosofías del “Arte de Trabajar en Conjunto”; de ésta manera, se busca promover entre el personal, el reconocimiento de que con la vivencia diaria de los valores, es posible fortalecer:

- El valor al trabajo que realizo (Espíritu de la ardilla)
- El control sobre el trabajo que se realiza (Método del Castor)
- La motivación de unos a otros para mejorar juntos (Don del Ganso)

En cada reunión mensual de la CIVET, se ha programado la participación de diferentes equipos de trabajo como los encargados para desarrollar el tema de valores según corresponda. Para el reforzamiento positivo de las conductas, se utilizarán videos, lecturas cortas, metáforas, así como, la utilización de los ejemplos de la vivencia laboral del personal; de modo que se inicie con la recopilación de las buenas prácticas, para el fortalecimiento de los valores.

En el trabajo a desarrollar por parte de los equipos de la CIVET, cada conducta estará relacionada con un valor y se vincula con los conceptos racionales de la filosofía del “Arte de Trabajar en Conjunto” de forma bimensual y con una conducta por mes.

Ésta misma actividad, facilitará los insumos para que cada una de las personas enlaces de la CIVET, pueda replicarla o ampliarla en sus respectivas unidades de trabajo, en el mes que correspondiente al valor. (Ver tabla 1)


A continuación se detalla, mediante una tabla el Plan de Trabajo, que la CIVET del IMAS estará desarrollando, durante el año 2017.

Tabla 1. Plan de trabajo

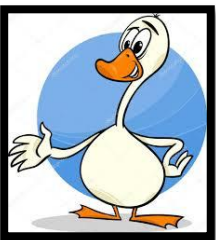
Objetivo: Mejorar la forma en la que las personas funcionarias del IMAS vemos nuestro trabajo, por medio del fortalecimiento de la cultura de valores institucionales.				
LEMA : “El arte de Trabajar en conjunto”				
Medios y material promocional Pizarras Correos Actividades a lo interno de las unidades. (Cada Actividad será definida por los equipos de la Civet en el espacio mensual.) Compromisos de mejora. Elaboración de planificadores y bolsas para la recolección de basura en los vehículos.	<p>Mayo</p> <p>Comunicación inicial – video y pequeñas anécdotas</p> <p>Concepto Racional</p> <p>“La mejora continua se da con el cambio, mediante la práctica de los valores como herramienta”.</p> <p>Los valores como herramienta de cambio para mejorar nuestro trabajo.</p>	<p>Junio – julio</p> <p>Espíritu de la Ardilla</p> <p>Concepto Racional:</p> <p>“Valor al trabajo que realizo y los valores institucionales guían nuestro trabajo”.</p> <p>Valor: Trabajo en Equipo.</p> <p>Comunicación asertiva.</p> <p>Trabajo sinérgico.</p>	<p>Agosto Setiembre</p> <p>Método del Castor</p> <p>Concepto Racional:</p> <p>“Conozco mi trabajo y lo realizo con responsabilidad, para alcanzar las metas que compartimos”.</p> <p>Valor: Servicio.</p> <p>Espíritu de servicio.</p> <p>Capacidad de respuesta.</p>	<p>Noviembre- Diciembre</p> <p>Don del Ganzo</p> <p>Concepto Racional:</p> <p>“Motivando siempre lo positivo juntos para mejorar”.</p> <p>Cuando las personas trabajan juntos puede mejorar, tenemos una meta común porque juntos somos más y mejores.</p> <p>IMAS juntos para mejorar.</p> <p>Valor: Transparencia - Plenitud Humana</p> <p>Respeto</p> <p>Integridad</p>

Tabla 2. Detalle de Actividades por mes:

Mes	Línea de acción	Objetivo	Vinculación con Campaña “ El arte de Trabajar en conjunto”	Actividades	Tema conmemorativo
<p>Mayo</p> <p>Comunicación General “Importancia de los valores para el logro de los objetivos y metas”</p> <p>“El Arte de Trabajar en Conjunto”</p> <div data-bbox="982 610 1346 753" data-label="Image"> </div>					
<p>Junio</p> <div data-bbox="191 870 407 1089" data-label="Image"> </div>	<p>Comunicación Asertiva</p>	<p>Promover la buena escucha y empatía como una buena práctica para lograr la comunicación asertiva entre las personas.</p>	<p><u>Espíritu de la Ardilla</u></p> <p><u>Principio:</u> Trabajo que vale la pena</p> <p>Descubrir ¿Cuál es la contribución de nuestro trabajo?.</p>		
<p>Julio</p>	<p>Trabajo Sinérgico</p>	<p>Promover el buen manejo de las diferencias de cada una de las personas enriqueciendo el proceso para toma de</p>	<p>Ayuda a las personas a percibir que su trabajo es importante.</p> <p><u>¿En qué consiste?</u></p> <p>1-Todos trabajan hacia una</p>		

Mes	Línea de acción	Objetivo	Vinculación con Campaña “ El arte de Trabajar en conjunto”	Actividades	Tema conmemorativo
		decisiones.	meta compartida. (comunicación asertiva para el logro de objetivos) 3-Los valores guían todos los planes, decisiones y acciones. (Trabajo Sinérgico).		
Agosto 	Espíritu del Servicio	Promover el respeto, disposición y esfuerzo para bien de las personas con las que nos relacionamos a nivel interno y externo.	Método del Castor Conozco mi trabajo y lo realizo con responsabilidad, para alcanzar las metas que compartimos. <u>Principio: Mantener el control para alcanzar la meta.</u>		
Septiembre	Capacidad de Respuesta y Servicio Pertinente		Responde a la pregunta, ¿quién está a cargo? <u>¿En qué consiste?</u> 1- Las metas se definen con claridad. 2-Los pensamientos, sentimientos, necesidades y sueños, se respetan, se escuchan y se actúa al respecto. 3-Capaces pero sometidos a un		

Mes	Línea de acción	Objetivo	Vinculación con Campaña “ El arte de Trabajar en conjunto”	Actividades	Tema conmemorativo
			<p>reto.</p> <p>Ellos deciden como va a ser el trabajo, sin que nadie se los ordene. (Espíritu de Servicio)</p> <p>Están en el control para alcanzar la meta. (Capacidad de respuesta)</p> <p>¿Cómo se consigue?</p> <p>Dar la información y el adiestramiento que necesitan, para puedan entender la meta y luchar por ella.</p> <p>No es algo que lo manda la dirección, sino que se trata de una meta compartida y decidida por todos juntos.</p> <p>Es sentirse bien consigo mismo, saber cuál es la contribución de nuestro trabajo.</p> <p><u>Compromiso de la Administración:</u></p> <p>Hace que las personas</p>		

Mes	Línea de acción	Objetivo	Vinculación con Campaña “ El arte de Trabajar en conjunto”	Actividades	Tema conmemorativo
			<p>compartan las mismas metas y los mismos valores.</p> <p>Ayudan a escoger el equipo para adiestrarlo, cuando está listo, deja que las personas hagan lo que tengan que hacer.</p>		
Octubre	<p>Semana de los Valores</p> <p>Mes de integración de los Valores Buenas prácticas en el tema de Valores</p> <p>Identificar las buenas prácticas desarrolladas con éxito en los diferentes equipos de trabajo de la Institución. Aprovechar la integración de los valores Institucionales para una asertiva divulgación de las buenas prácticas en el tema de valores.</p>				
Noviembre 	Transparencia	<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</p> <p>Promover actitudes</p>	<p><u>Don del Ganso</u></p> <p>Principio: Estimularse unos a otros.</p> <p><u>¿En que Consiste?</u></p> <p>1- Consiste en la felicitación mutua por el trabajo que se realiza</p> <p>2- Las felicitaciones activas o</p>		

Mes	Línea de acción	Objetivo	Vinculación con Campaña “ El arte de Trabajar en conjunto”	Actividades	Tema conmemorativo
		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.	pasivas deben ser ciertas. 2-Sin marcador, no hay juego y estimular el progreso. Todos(as) estimulando y felicitando, buscar siempre lo positivo. Reconocimiento al aporte laboral del personal de la Institución desde el enfoque de la Plenitud Humana.	Desarrollar la técnica de “Los Elogios” con base en la experiencia de ARDS Sur oeste.	
Diciembre	Integridad	Promover la coherencia en el sentir, pensar y hacer de los valores que nos rigen. Motivar al personal mediante un reconocimiento a sus labores realizadas, para que inicie un nuevo año con actitudes positivas.			

Tabla 3. Programación de las reuniones de la CIVET 2017

Horario de las reuniones 9 am a 1:30 pm

FECHA	Tema	Lectura y material “Grupo Semilla”
Viernes 24 de marzo		Enlaces Nivel Central
Viernes 21 de abril	Importancia de los Valores en el Trabajo	Cartago y Alajuela
Viernes 26 de mayo	Comunicación Asertiva	Heredia y Suroeste
Viernes 23 de junio	Trabajo Sinérgico.	Enlaces nivel Central y Huetar Caribe
Viernes 21 de julio	Espíritu de Servicio.	Región Brunca y Empresas comerciales
Viernes 25 de agosto	Capacidad de Respuesta.	Noreste y Enlaces nivel central
Viernes 22 de setiembre	Semana de Valores Buenas Practicas Integración de valores Institucionales.	Huetar Norte y Puntarenas
Viernes 20 de octubre	Integridad y Respeto	Chorotega y Unidad de Género
Viernes 01 de diciembre	Reconocimiento al aporte laboral del personal de la Institución desde el enfoque de la Plenitud Humana.	Enlaces nivel central