

**Comisión
Institucional de
Valores, Ética y
Transparencia**

Informe de Labores

2009

*Fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en
la gestión institucional.*

Diciembre, 2009

Índice

Índice	1
Introducción	2
Antecedentes	3
Plan Estratégico Institucional 2007-2011	3
Plan Operativo Institucional 2009	4
Fundamento legal	5
Composición de la CIVET	6
Descripción de los Subprocesos Éticos y metas establecidas	7
Subproceso: Ético Institucional	7
Subproceso: Administración por Valores	7
Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional	8
Otras actividades	8
Resultados de las acciones	9
1. Subproceso: Ético Institucional	9
1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC	9
2. Subproceso: Administración por Valores	10
2.1. Formación en valores	10
2.2. Remisión de correos electrónicos con valores	11
2.3. Elaboración de guía para toma de decisiones basada en valores	11
2.4. Diagnóstico de clima organizacional y valores	11
2.5. Revisión del Código de Ética y Conducta	12
3. Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional	12
3.1. Continuar integrando la Red Interinstitucional de Transparencia	12
3.2. Mejoramiento continuo de la página de Transparencia Institucional localizada en el sitio web del IMAS	12
Otras actividades	14
Reuniones de la CIVET	14
Comisión Nacional de Rescate de Valores	15
Formación	15
Bibliografía	16

Introducción

El Instituto Mixto de Ayuda Social es una institución autónoma del Estado cuya razón de ser es la atención de la población en condición de pobreza (Ley 4760 de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social, 1971). Esto constituye, a la vez, un compromiso ético de lo que la sociedad espera del quehacer institucional.

En el contexto de un Plan Estratégico Institucional (PEI) que insta a la práctica de principios éticos como parte de la cultura organizacional, y a la consideración de la ética dentro de todos los procesos internos, a la luz de la administración por valores (ApV), la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia del IMAS (CIVET) está encargada de la promoción de los valores institucionales que contribuyen al cumplimiento de su labor.

Busca hacer explícitos aquellos valores que son comunes a quienes trabajan en el instituto; y promover que estos valores orienten al cumplimiento de la misión y la realización de la visión.

En el presente informe, se presenta un resumen de las principales acciones llevadas a cabo por la CIVET durante el 2009, en busca del fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional.

Antecedentes

Plan Estratégico Institucional 2007-2011

En el año 2005, el IMAS consideró necesario iniciar el proceso de reelaboración de su Plan Estratégico, para que respondiera a las necesidades internas y actuales del entorno institucional. La elaboración del Plan se ejecutó durante los últimos meses de 2006 y los primeros de 2007, por medio de sesiones de reflexión, conversatorios y otro tipo de reuniones e instrumentos donde una empresa consultora y una comisión institucional conformada con el fin de llevar a cabo este proceso, reunieron los insumos para el Plan Estratégico (IMAS, 2007).

La redacción final del documento del PEI fue presentado al Consejo Directivo en sesión extraordinaria 002-E-07 del 6 de noviembre de 2007, siendo aprobado para su implementación mediante acuerdo N° 412-07. El Documento incluye las nuevas Misión y Visión Institucionales; sin embargo, no incluye los Valores Institucionales.

La Misión del IMAS, señalada en su Plan Estratégico Institucional, es la siguiente:

“Trabajamos para el bienestar económico, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social de la población en condición de pobreza. Facilitamos oportunidades, servicios y recursos con la participación de las familias, las comunidades nacionales e internacionales, el sector empresarial y la sociedad civil.

Generamos conocimiento, desarrollamos, ejecutamos, financiamos y evaluamos planes y programas integrales y selectivos de cobertura regional y nacional, apoyados en la modernización tecnológica y en el fortalecimiento de las fuentes de ingresos.

Nos regimos por los enfoques de derechos y de servicio al cliente, actuamos con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad” (IMAS, 2007a, pp. 3).

La Visión Institucional es la siguiente:

“Instituto de asistencia y promoción social, que formula, financia, ejecuta y evalúa programas y proyectos de inversión y de desarrollo social, con conocimiento experto en pobreza, proactivo, ágil, eficiente con capacidad de generar participación y coordinar actores, para el cambio sostenido de las condiciones socioeconómicas de las familias atendidas” (IMAS, 2007a, pp. 3).

Entre los objetivos estratégicos de la perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento (denominada en este caso “Desarrollo de Capacidades y Aprendizaje”), específicamente en el componente de Capital Organizacional, se encuentra el siguiente:

“Se cuenta con una cultura organizacional operando en un clima y entorno laboral satisfactorio, de desarrollo óptimo del trabajador y de cumplimiento de los objetivos institucionales” (IMAS, 2007, pág. 20).

Este objetivo cuenta con cuatro actividades, dos de las cuales se citan a continuación:

“2) Implementación del proceso para el fortalecimiento de la Ética, la Administración por Valores, la Transparencia en la gestión institucional y la rendición de cuentas. (...)”

4) Desarrollar procesos de promoción permanente para el fortalecimiento de la Ética, Valores y Transparencia en la cultura organizacional” (IMAS, 2007, pág. 20).

La implementación de dichas actividades fue delegada a la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia.

Plan Operativo Institucional 2009

El Plan Operativo Institucional 2009 incluye el apartado “Principios y Valores Institucionales”, donde se definen los valores del IMAS como parte de su marco estratégico (IMAS, 2007). Asimismo, dentro de las Políticas Institucionales, se incluye el accionar institucional basado en la práctica de los valores. La instancia responsable de velar por el cumplimiento de esta política es la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET), establecida conforme Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C y adscrita a la Presidencia Ejecutiva.

Para el cumplimiento de dicho proceso se definieron tres subprocesos, a saber:

1. Subproceso Ético Institucional,
2. Administración por Valores, y
3. Fortalecimiento de la Transparencia Institucional.

Para cada subproceso se definieron acciones específicas que debían desarrollarse durante el año. La definición de los subprocesos y los alcances en cada uno de ellos se desarrollan a lo largo del presente informe.

Durante los años 2006, 2007 y 2008, la CIVET realizó las siguientes actividades:

1. Instauración de la Comisión.
2. Establecimiento de la Página de Transparencia en el Sitio Web del instituto.
3. Incorporación del IMAS a la Red Interinstitucional de Transparencia, coordinada por la Defensoría de los Habitantes.
4. Realización del Diagnóstico de Oportunidad.
5. Construcción del Código de Ética y Conducta.
6. Divulgación del Código de Ética y Conducta entre la población institucional.

Fundamento legal

El Decreto Ejecutivo No. 17908-J del 3 de diciembre de 1987, declara de interés nacional el fortalecimiento del Plan Nacional de Rescate y Formación de Valores existente, crea la Comisión Nacional de Rescate de Valores para cumplir con dichos fines y establece la obligatoriedad en la Función Pública de crear Comisiones de Valores como unidades facilitadoras para el fortalecimiento ético.

El Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, por su parte, insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros poderes del Estado, a conformar las respectivas Comisiones de Valores, con el objetivo de analizar las causas y efectos de las prácticas sin sustento axiológico al interior de las instituciones y con relación a la sociedad, así como determinar las posibles soluciones.

El mismo Decreto faculta a la Comisión Nacional de Rescate de Valores para dictar las políticas y objetivos generales a los que estarán sometidas estas comisiones, para dirigir y coordinar las acciones que las comisiones decidan ejecutar, para establecer una metodología uniforme de planeamiento que permita dar seguimiento y evaluar periódicamente la eficiencia y eficacia de la gestión de dichas comisiones.

La Convención Interamericana contra la Corrupción, ratificada por Costa Rica en 1997 mediante Ley 7670, tiene entre sus objetivos la prevención de la corrupción y los vicios en la gestión pública para lo que establece el deber de probidad para todo funcionario público.

Dentro del marco legislativo nacional, la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno de setiembre de 2002 y la Ley N.° 8422, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública de octubre del 2004 han incorporado imperativos sustanciales de orden ético tanto sobre la exigencia del valor de la integridad, el comportamiento ético, la transparencia y rendición de cuentas en la gestión pública y para todo servidor público, como a favor del correcto uso y manejo de la hacienda pública, el deber de probidad para todo servidor y el libre acceso a la información de interés público. Todo esto a fin de garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna respecto de la protección del patrimonio público y el cumplimiento de los objetivos y cometidos institucionales.

Así la Ley N° 8292, Ley General de Control Interno, en su Artículo 13 establece en cuanto al ambiente de control, como deberes del jerarca y de los titulares subordinados, entre otros, “a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, 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”, lo que significa que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público.

Dicha Ley en el Manual de Normas Generales de Control Interno para la Contraloría General de la República y las entidades y órganos sujetos a su fiscalización establece en la Norma 2.3, como uno de los factores del ambiente de control “los Valores de integridad y ética”, por lo tanto, el ambiente ético es parte del "ambiente de control". En ese sentido,

dicha norma señala a la Administración la responsabilidad de implantar medidas y mecanismos válidos para fomentar la adhesión permanente a los valores de integridad y ética de aplicación deseable para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades institucionales.

La Contraloría General de la República emitió las Directrices Generales sobre los Principios y Enunciados Éticos a observar por parte de los Jerarcas, Titulares Subordinados, Funcionarios de la Contraloría General de la República, Auditorías Internas y Servidores Públicos, D-2-2004-CO de 12 de noviembre del 2004.

Conforme lo establece el Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 31 de mayo de 2006, la presente Administración observará los más altos valores éticos en sus acciones políticas y en el ejercicio de la función pública, y combatirá decidida y permanentemente la corrupción política y administrativa. Este decreto tiene como uno de sus objetivos fundamentales asegurar el afán de servicio, la integridad, la rendición de cuentas, la transparencia, la honestidad y la racionalidad.

Composición de la CIVET

La CIVET está compuesta por 16 miembros, a saber: un representante por cada Gerencia Regional y seis de oficinas centrales. Está adscrita a la Presidencia Ejecutiva, sin embargo su coordinación recae, por nombramiento del Presidente Ejecutivo del instituto, sobre el representante de Recursos Humanos.

**Tabla 1:
Miembros de la CIVET**

Dependencia	Representante
Presidencia Ejecutiva	Viviana Marín Madrigal
Planeamiento y Desarrollo Organizacional	Annia Bonilla Espinoza
Recursos Humanos	Rafael León Hernández (Coordinador)
Comunicación y Proyección Institucional	Xinia Bolaños Arguedas
Subgerencia de Desarrollo Social	Ericka Jiménez Hidalgo
Subgerencia Administrativa Financiera	Luz Argentina Meza Calvo
G. R. Noreste	Dinia Rojas Salazar
G. R. Suroeste	Vanessa Hidalgo Cárdenas
G. R. Alajuela	Lorena Calvo Castro
G. R. Cartago	Lourdes Miranda Bolaños
G. R. Heredia	Yadira Pizarro Palma
G. R. Puntarenas	Esther Candray Barrantes
G. R. Huetar Atlántica	María Cruickshank Campbell
G. R. Chorotega	Roxana Murillo Zamora
G. R. Brunca	Adys Quirós Valverde
G. R. Huetar Norte	Jhonny García Arrieta

Fuente: Elaboración propia.

Descripción de los Subprocesos Éticos y metas establecidas

El proceso del fortalecimiento de los valores, la ética y transparencia en la gestión institucional se desarrolla a través de tres subprocesos, mismos que se detallan a continuación.

Subproceso: Ético Institucional

Para la instauración de un clima ético, la Institución dispone de un Marco Ético en el cual declara los Principios y Valores Éticos que deben prevalecer en el IMAS. Por tanto, se asume como fundamento para guiar el accionar de la institución, las conductas y el correcto proceder, en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos. *Para ello se utilizarán como herramientas de gestión el Código de Ética, comunicación y capacitación, desarrollo del Liderazgo Ético, Instancias de reporte y consulta y Diálogo con los grupos de interés.*

Para el 2009 se propuso la elaboración de un Plan Estratégico para la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, como herramienta de gestión ética; este Plan debía dar a luz un Cuadro de Mando Integral (BSC: Balanced Scorecard) que oriente el quehacer de la Comisión y su vinculación con el proceso ético del instituto.

Subproceso: Administración por Valores

Implementación, ejecución y seguimiento del proceso de Administración por Valores y Ética en la institución; tiene como objeto desarrollar una cultura organizacional ética sustentada en valores, como el soporte base para el cumplimiento de su misión y logro de su visión institucional. Se requiere el desarrollo de un proceso sistemático y consistente mediante el cual los Valores, la Ética y la Transparencia deben ser incorporados y sistematizados en las funciones y procesos administrativos y técnicos de la institución, convertidos y manifestados en las conductas del personal. Dicho subproceso debe incluir:

- i. Diagnóstico Institucional Organizacional en materia de Valores.
- ii. Definición y establecimiento de los valores institucionales.
- iii. Comunicación.
- iv. Inserción y operativización de valores y ética.
- v. Seguimiento a la vivencia y aplicación de los valores por el personal.
- vi. Revisión de principios éticos institucionales y/o aclaración y unificación de sus conceptos.
- vii. Adecuación e instauración de los principios y valores éticos institucionales.

Para este año se dispuso la programación de dos actividades de formación en materia de valores que fueran ser desarrolladas en Oficinas Centrales y Gerencias Regionales, para

ello se debía coordinar con la Unidad de Capacitación y Formación para garantizar una acción articulada. También se programaría la remisión de dos correos electrónicos mensuales que coadyuvaran en la formación en valores.

Se planteó la realización de un documento denominado “Guía para toma de decisiones basadas en valores”, que permitiera a las diferentes instancias administrativas y operativas del Instituto verificar si las decisiones tomadas son acorde con los valores institucionales.

También se proyectó la realización de un diagnóstico de clima organizacional que incluyera la apreciación de la apropiación de los valores por parte de los funcionarios. Éste diagnóstico se realizaría en conjunto con Recursos Humanos.

Finalmente se propuso la revisión del Código de Ética y Conducta para realizar mejoras a la redacción del documento.

Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional

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

- i. Transparencia a lo interno de la institución.
- ii. Acceso a la información de interés público.
- iii. Promoción de la participación y del control ciudadano.

En este subproceso se contempló que el IMAS continuara integrando la Red Interinstitucional de Transparencia coordinada por la Defensoría de los Habitantes, así como el mantenimiento y mejoramiento continuo de la página de Transparencia Institucional localizada en el sitio.

Los documentos que se pretendía incorporar en la página de transparencia son los siguientes: Plan Operativo Institucional 2009 y Presupuesto Institucional 2009, Balance General Combinado 2008 y Estado de Resultados Combinado 2008, Índice Salarial 2009, Actas del Consejo Directivo del 2009 y Actas del Proceso de Donaciones 2009.

Otras actividades

También se estimó destinar un espacio para la formación de los miembros de la Comisión durante las reuniones mensuales. Esta formación se realizaría en diferentes temas que apoyen su labor de promoción de los valores, la ética y la transparencia institucional. Por ejemplo se citan: Balanced Scorecard, Ética y Valores, Comunicación organizacional, entre otros.

Resultados de las acciones

A continuación se detallan las acciones realizadas para el cumplimiento de las actividades programadas para el año 2009.

1. Subproceso: Ético Institucional

1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC

La CIVET elaboró a lo largo de las sesiones de este año, un Plan Estratégico alineado con el Plan Estratégico Institucional y según los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional de Valores. Este Plan se ejecutará a través de un Balanced ScoreCard, que permitirá la dirección a mediano plazo de las acciones de la Comisión y la elaboración de metas anuales.

A partir de este BSC, los miembros de la Comisión se han dividido en subcomisiones para la elaboración del plan de trabajo para el año 2010. Incluye la declaración de misión, visión y los objetivos estratégicos divididos según las perspectivas utilizadas comúnmente en planeamiento estratégico. Lógicamente, los valores de la Comisión son los mismos que los del instituto.

También se definieron indicadores para cada objetivo estratégico, pero estos no se señalan en este documento en virtud de que deben ser incluidos en el plan de trabajo 2010.

Instituto Mixto de Ayuda Social *Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia*

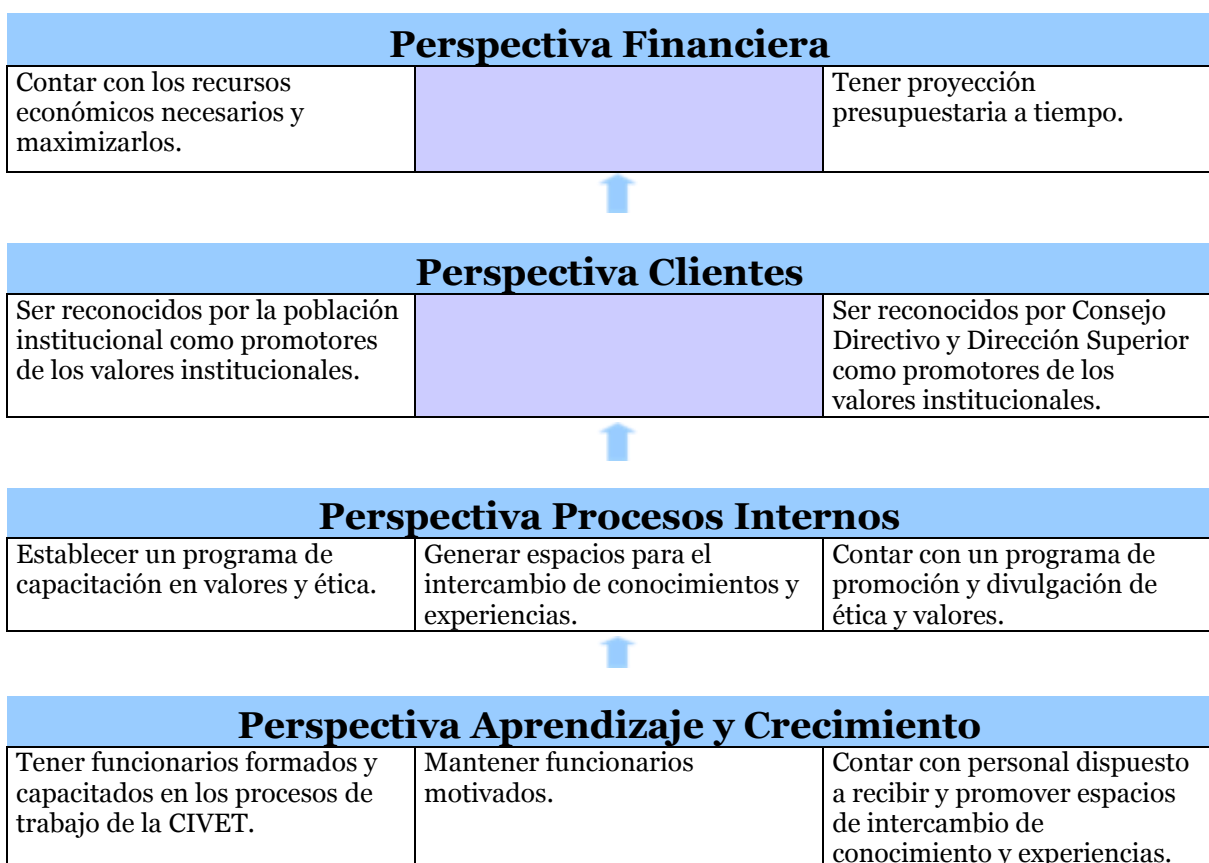
MISIÓN

"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."

Mapa Estratégico



2. Subproceso: Administración por Valores

2.1. Formación en valores

En colaboración con Recursos Humanos, se inició el proceso de contratación de una capacitación en el tema “Justicia y Solidaridad”, cuyo objetivo era propiciar el reconocimiento de la Justicia y la Solidaridad como valores fundamentales del quehacer institucional por parte de los funcionarios, para promover la práctica de estos en las diferentes instancias organizacionales. Lamentablemente, la contratación no pudo materializarse ya que, en un primer intento, no se recibieron ofertas y en un segundo y definitivo, las ofertas recibidas no se ajustaban, ni al presupuesto disponible, ni a los contenidos detallados en los términos de referencia.

No obstante, Recursos Humanos programó un taller de motivación e integración en el cual se realizaron actividades relacionadas con la promoción y vivencia de los valores institucionales. Se realizó un taller por cada gerencia regional y ocho en oficinas centrales.

Por otro lado, la comisión preparó un taller denominado “Cofre Viajero”, con el que se buscaba promover la divulgación de ejemplos de prácticas éticas en las diferentes áreas organizacionales, así como mantener perceptible la importancia de la ética y los valores en nuestro acontecer diario como trabajadores del IMAS, mediante el intercambio de experiencias. Sin embargo, muchos de los talleres programados fueron cancelados, principalmente por causa del volumen de trabajo de las Gerencias Regionales.

**Tabla 2:
Taller “Cofre Viajero”**

Dependencia	Fecha de realización
G. R. Noreste	Cancelado
G. R. Alajuela	21 de setiembre
G. R. Cartago	13 de noviembre
G. R. Heredia	Cancelado
G. R. Huetar Atlántica	Cancelado / reprogramado para el 4 de diciembre
G. R. Chorotega	6 de noviembre
G. R. Brunca	Cancelado
G. R. Huetar Norte	Cancelado

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Remisión de correos electrónicos con valores

Se solicitó a los miembros de la comisión la facilitación de material promocional de los valores institucionales para poder remitirlo vía correo electrónico, sin embargo no se recibió respuesta satisfactoria.

Se remitió un correo a inicio de año (sobre le Informe final 2008), uno promoviendo el Premio Nacional de Valores y dos por cada Taller del Cofre Viajero realizado.

2.3. Elaboración de guía para toma de decisiones basada en valores

Este proyecto no se abordó durante las sesiones de trabajo de la CIVET, por lo que queda pendiente para el próximo año.

2.4. Diagnóstico de clima organizacional y valores

En colaboración con Recursos Humanos, se realizó el Diagnóstico de Clima Organizacional 2009, en el cual se incluyó la evaluación sobre la vivencia de los valores institucionales. El diagnóstico presenta resultados generales, así como a nivel de Oficinas Centrales, Gerencias Regionales y Empresas Comerciales. Los resultados servirán como insumo para la planeación de acciones futuras por parte de la comisión.

2.5. Revisión del Código de Ética y Conducta

Se instauró una subcomisión para revisar el Código en busca de oportunidades de mejora.

3. Subproceso: Fortalecimiento de la Transparencia Institucional

3.1. Continuar integrando la Red Interinstitucional de Transparencia

El IMAS continúa integrado a la Red. La Contraloría General de la República realizó una sola reunión este año, denominada “Transparencia y Rendición de Cuentas en el Contexto de la Responsabilidad Social”, en la cual se participó. Esta reunión se realizó en el Centro de Cultura del Patronato Nacional de la Infancia el 3 de setiembre de 2009.

3.2. Mejoramiento continuo de la página de Transparencia Institucional localizada en el sitio web del IMAS

En el sitio de transparencia se incorporaron el Plan Operativo Institucional 2009 y Presupuesto Institucional 2009, Balance General Combinado 2008 y Estado de Resultados Combinado 2008 y el Índice Salarial 2009. También se realizó revisión constante de las Actas del Consejo Directivo del 2009 y las Actas del Proceso de Donaciones 2009 para asegurar que se mantuvieran actualizadas.

Según la Evaluación de Sitios Web del Gobierno y Municipalidades de Costa Rica 2009 (Barahona y Elizondo, 2009), la página web del IMAS obtuvo una calificación total de 66.52%. No obstante, refiriéndose solamente a la calidad de la información la valoración fue de 82.5%, lo cual es bastante satisfactorio. Dicha evaluación llama la atención sobre la información de las licitaciones, pues esta se encuentra desactualizada.

**Tabla 3:
Estado general de cumplimiento del Proceso**

Proceso	Subproceso	Actividad	Meta	Alcanzado	Estado
Fortalecimiento de los valores, la ética y la transparencia en la gestión institucional	1. Ético Institucional	1.1. Elaboración de Plan Estratégico y BSC	Realizado	Realizado	Cumplida
	2. Implementación de la Administración por de Valores en la institución	2.1. Formación en valores.	22 activ.	22 activ.	Parcialmente cumplida ¹
		2.2. Remisión de correos electrónicos con valores	24	10	Parcialmente cumplida (42%)
		2.3. Elaboración de guía para toma de decisiones basada en valores.	Realizado	No realizado	No cumplida
		2.4. Diagnóstico de clima organizacional y valores.	Realizado	Realizado	Cumplida
		2.5. Revisión del Código de Ética y Conducta	Realizado	Realizado	Cumplida
	3. Fortalecimiento de la Transparencia	3.1. Continuar integrando la Red Interinstitucional de Transparencia	Realizado	Realizado	Cumplida
		3.2. Mejoramiento continuo de la página de Transparencia Institucional localizada en el sitio web del IMAS	Realizado	Realizado	Cumplida

Fuente: Elaboración propia.

¹ Pese a que la cantidad de actividades se alcanzó, no corresponden a las planeadas originalmente, por lo que la meta no se considera cumplida totalmente.

Otras actividades

Reuniones de la CIVET

Durante el año 2009 la Comisión celebró once reuniones ordinarias, seis en oficinas centrales y cinco en Gerencias Regionales, la información sobre estas está disponible en intranet (<http://intranet/ComisionValores/Resumenes%20de%20sesiones/Forms/AllItems.aspx>).

**Tabla 4:
Reuniones de la CIVET, 2009**

Reunión	Fecha	Lugar	Asistentes
CIVET-001-2009	21/01/2009	Recursos Humanos	10
CIVET-002-2009	04/03/2009	Recursos Humanos	10
CIVET-003-2009	01/04/2009	Recursos Humanos	11
CIVET-004-2009	22/04/2009	Recursos Humanos	10
CIVET-005-2009	20/05/2009	Recursos Humanos	13
CIVET-006-2009	24/06/2009	Recursos Humanos	11
CIVET-007-2009	24/07/2009	G. R. Alajuela	06
CIVET-008-2009	28/08/2009	G. R. Noreste	09
CIVET-009-2009	18/09/2009	G. R. Suroeste	09
CIVET-010-2009	16/10/2009	G. R. Heredia	10
CIVET-011-2009	13/11/2009	G. R. Cartago	12

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5:
Asistencia a las reuniones, 2009**

Nombre	Dependencia	% de Asistencia
Bolaños Arguedas, Xinia	Comunicación y Proyección	(8/13) 73%
Bonilla Espinoza, Annia	A. Planeamiento y D. I.	(9/11) 82%
Calvo Castro, Lorena	G. R. Alajuela	(7/11) 64%
Candray Barrantes, Esther	G. R. Puntarenas	(7/11) 64%
Cruickshank Campbell, María	G. R. Limón	(8/13) 73%
García Arrieta, Jhonny	G. R. Huetar Norte	(8/10) 80%
Hidalgo Cárdenas, Vanessa	G. R. Suroeste	(2/11) 18%
Jiménez Hidalgo, Ericka	S. G. Desarrollo Social	(7/11) 64%
León Hernández, Rafael	Recursos Humanos	(11/11) 100%
Marín Madrigal, Viviana	Presidencia Ejecutiva	(4/7) 57%
Meza Calvo, Luz Argentina	Plataforma de Servicios	(9/11) 82%
Miranda Bolaños, Lourdes	G. R. Cartago	(7/11) 64%
Murillo Zamora, Roxana	G. R. Guanacaste	(6/11) 55%
Pizarro Palma, Yadira	G. R. Heredia	(7/11) 64%
Quirós Valverde, Adys	G. R. Brunca	(5/11) 45%
Rojas Salazar, Dinia	G. R. Noreste	(6/11) 55%

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la participación de los miembros de la comisión en las reuniones (contando solo las reuniones celebradas durante el periodo en que estuvieron nombrados), se muestran resultados muy dispares. Preocupa singularmente la baja asistencia de la representante de la Gerencia Regional Suroeste (18%), personalmente se le indicó, así como a la Gerente Regional sobre la importancia de la asistencia y la posibilidad de cambio de representante, si era que la actual no disponía del tiempo o interés suficiente. Sin embargo estimaron que continuarían con la misma representante y que la asistencia mejoraría, situación que no se dio.

Comisión Nacional de Rescate de Valores

La labor de la Comisión Nacional de Valores fue apoyada mediante la facilitación de un tutor para el curso “Ética: fundamentos y aplicaciones”, dentro del programa de aprendizaje en línea UNED/CNRV.

Asimismo, una delegación de la CIVET participó en el Encuentro del Sistema Nacional de Comisiones de Valores (Jornada para la práctica de los valores) realizado el viernes 09 de octubre.

Formación

Cinco miembros de la comisión participaron en el Taller de Inducción al sistema Nacional de Comisiones de Valores, realizado entre los días 25 y 27 de noviembre en la Universidad Estatal a Distancia. Asimismo, dos miembros de la comisión (Lourdes Miranda y Roxana Murillo) participaron en el curso “Ética: fundamentos y aplicaciones”, realizado entre el 25 de marzo y el 24 de junio de 2009, aprobándolo con excelente calificación.

Bibliografía

Barahona, J., Elizondo, A. (2009). *Evaluación de Sitios Web del Gobierno y Municipalidades de Costa Rica*. Costa Rica: INCAE – Gobierno Digital.

Comisión Nacional de Rescate de Valores (2009). *Informe Anual de la Presidencia. Periodo 2008-2009*. Costa Rica: Comisión Nacional de Rescate de Valores.

IMAS. (2008). *Código de Ética y Conducta*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2005). *Licitación por Registro N° 01-05 Contratación Servicios Profesionales para la Reformulación del Plan Estratégico Institucional*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2007). *Plan Estratégico Institucional 2007 - 2011*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2008). *Plan Operativo Institucional 2009*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

Ley 4760 de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social. (1971). Costa Rica.