



inmas

Instituto Mixto de Ayuda Social

Presidencia Ejecutiva

Plan de Trabajo

Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia

CIVET



2012

Tabla de Contenido

1. Presentación	3
2. Antecedentes	3
2.1. Plan Estratégico Institucional 2011-2014	3
2.2. Plan Operativo Institucional 2012	6
2.3. Código de Ética y Conducta	7
3. Fundamento legal	7
4. Marco filosófico de la CIVET	8
4.1. Misión	8
4.2. Visión	8
4.3. Valores	8
5. Proceso Ético Institucional	9
5.1. Subproceso Ético Institucional	9
5.2. Subproceso Administración por Valores en la institución	9
6. Plan de Trabajo 2012.	9
7. Bibliografía	14

1. Presentación

En el “Plan de Trabajo CIVET 2012”, se incluyen las actividades que ejecutará la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia del IMAS, como facilitadora y promotora del fortalecimiento ético institucional.

Este Plan se vincula con los objetivos estratégicos, para el fortalecimiento de los Valores, procedentes del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2011-2014; asimismo, se han atendido los lineamientos emitidos por Planificación Institucional; cuya principal demanda se centra en la construcción de una matriz que cumpla con los lineamientos del Manual de Normas Técnicas de la Contraloría.

La CIVET plantea acciones que impulsan la divulgación y promoción de los valores, el desarrollo e implementación de una estrategia para la medición de los valores; así como, la formación y actualización de los miembros de la CIVET y actividades para el posicionamiento institucional de la Comisión como facilitadora de los valores.

2. Antecedentes

2.1. Plan Estratégico Institucional 2011-2014

El Plan Estratégico Institucional, aprobado por el Consejo Directivo en acuerdo CD 309-2011 del 27-06-2011 se implementa a partir del 1 de julio del 2011 e incluye la Misión, Visión Institucional y objetivos estratégicos que cita:

La Misión del IMAS.

“Promover condiciones de vida digna y el desarrollo social de las personas, de las familias y de las comunidades en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad social, con énfasis en pobreza extrema; proporcionándoles oportunidades, servicios

y recursos, a partir del conocimiento de las necesidades reales de la población objetivo, con enfoque de derechos, equidad de género y territorialidad; con la participación activa de diferentes actores sociales y con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad”. (IMAS, PEI pp. 24)

La Visión del IMAS.

“Ser la institución líder del país en la superación de la pobreza, que articula para ello, de manera efectiva, los esfuerzos de la sociedad, teniendo como base su conocimiento en el tema y los valores institucionales”. (IMAS, pp. 24)

Objetivos Estratégicos en el tema de valores:

De acuerdo a la Misión Institucional se vislumbran temas estratégicos para el IMAS, de los cuales se despliegan los objetivos estratégicos en el tema de valores que al ser sometidos al análisis causa-efecto permiten establecer la coherencia entre ellos y con los demás componentes del Plan encaminados al logro de la visión propuesta, por lo que, el PEI enlaza en la Perspectiva de Aprendizaje y Crecimiento, lo siguiente:

En el componente de Desarrollo Humano:

“Desarrollar un proceso de formación profesional y de promoción de valores para fortalecer el Modelo de Atención Integral de las Familias en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad social” (IMAS, pp 26).

En el componente de Cultura:

“Una cultura de servicio con enfoque de derechos y con apego a los valores institucionales.” (IMAS pp 26).

Para abordar estos componentes, su implementación fue delegada a la Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia, y se le asignó la responsabilidad según se muestra en la siguiente matriz:

Metas Globales	Línea de base (2010)	Resp.	Indicadores	Iniciativa	Actividades
2. Al menos el 90% de los funcionarios (as) que participan de los procesos relacionados con los programas sociales continúan en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales	377	CIVET	Porcentaje de funcionarios que muestran actitudes consecuentes con los valores institucionales, en relación con los funcionarios(as) que participan en la ejecución de programas sociales en el IMAS.	Promover una práctica apegada a los valores institucionales determinantes de una actuación con transparencia, espíritu de servicio y solidaridad.	Fortalecer el plan de divulgación de valores que promueva el intercambio y retroalimentación entre funcionarios(as) de las diferentes áreas instituc. Desarrollar una estrategia para identificar y medir la práctica de valores y aplicar las medidas correctivas al respecto.

FUENTE: Plan Estratégico Institucional, IMAS, pp 41

2.2. Plan Operativo Institucional 2012

En el Plan Operativo se consigna el Marco Estratégico Institucional, el cual incluye la misión, visión, objetivos, principios y valores institucionales (Justicia y Solidaridad, Servicio, Excelencia, Trabajo en Equipo y Transparencia).

Por otra parte, entre las políticas institucionales que sustentan el POI se incluye el accionar institucional basado en el desarrollo de capacidades y promoción de valores, que textualmente dice lo siguiente:

¹“Desarrollo de capacidades y promoción de valores.

El IMAS reconoce la importancia de la formación y de la capacitación permanente de sus trabajadores, desde una perspectiva de aplicación de conocimientos en la práctica y el apego a valores, necesaria para el abordaje integral de la pobreza de las familias y comunidades. En respuesta a esta necesidad, se promoverá el encuentro profesional para el intercambio de experiencias entre Áreas Regionales, la capacitación como un proceso que responde a las prioridades institucionales, así como un programa de inducción a funcionarios (as) de nuevo ingreso que estimule las competencias necesarias para una gestión óptima y de calidad, una cultura organizacional orientada al trabajo en equipo y que responda a los alcances de los objetivos estratégicos institucionales.

En consecuencia, la ética en el IMAS deberá implicar la adopción de una cultura que impregne en todo su quehacer y el de todos los que participan en su dinámica, valores intrínsecos de todos los funcionarios, a fin de que se convierta en un útil instrumento de gestión.

Es de interés institucional que la socialización, revisión y realimentación de los valores institucionales, sea una práctica que sistemáticamente realicen las diferentes unidades institucionales, abarcando desde el más alto nivel hasta el más bajo; para lo cual debe disponerse de los espacios necesarios y, el apoyo de la Unidad de Desarrollo Humano”

¹Plan Operativo Institucional 2012, pág. 38

2.3. Código de Ética y Conducta

“El código de Ética y Conducta Institucional aprobado por el Consejo Directivo mediante Acuerdo N° 105-08 del 10 de marzo de 2008 tiene como objetivo establecer el Marco Ético de la Institución en el cual declaran los Principios y Valores éticos que deben prevalecer en el Instituto Mixto de Ayuda Social y el cual encausará la construcción y consolidación de la gestión ética en la institución por lo que será asumido 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. “ (IMAS. Código de Ética y Conducta p.7)

3. Fundamento legal

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

Decreto Ejecutivo No. 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros poderes del Estado, a conformar las respectivas Comisiones de Valores y faculta a la Comisión Nacional de Rescate de Valores para dictar las políticas y objetivos generales a estas comisiones.

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.

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.

D-2-2004-CO de 12 de noviembre del 2004, 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.

Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 31 de mayo de 2006, 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.

4. Marco filosófico de la CIVET

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. Valores

- **Justicia y Solidaridad**

Acción institucional permanente, materializada en programas y proyectos de asistencia y promoción social, utilizando los recursos solidarios que los costarricenses destinan a las familias en condición de pobreza, para responder a las necesidades reales de cada familia, grupo y comunidad, con el propósito de contribuir a la superación de las desigualdades y de la exclusión social de la población, conforme a los principios de enfoque de derechos, integralidad, sostenibilidad, participación y corresponsabilidad, provocando un cambio sostenido. (Justicia social).

- **Trabajo en Equipo**

Disposición y convergencia de esfuerzos, responsabilidad individual y colectiva, unificando los objetivos individuales y grupales con los de la organización, para lograr la realización de los objetivos estratégicos de la Institución.

- **Excelencia**

Ejecución de acciones concretas sustentadas primordialmente en el compromiso, trabajo en equipo, conocimiento experto, simplificación, adaptabilidad, mejora continua, eficacia y eficiencia, servicio centrado en el usuario (a), orientación a resultados y austeridad, para alcanzar los mejores desempeños y los más altos estándares de calidad en las actividades, procesos, operaciones, servicios, beneficios y productos.

- **Servicio**

Atención con enfoque de derechos y servicios de alta calidad, centrado en el usuario (a) interno y externo, con espíritu de servicio, trato personalizado, conocimiento de la oferta institucional y de las necesidades reales del usuario (a), con capacidad de respuesta, fiable, oportuna y con el seguimiento pertinente.

- **Transparencia**

Actuación institucional y de sus funcionarios y funcionarias con apego a la racionalidad, legalidad, la ética y la técnica; mostrando claridad en las acciones y decisiones, rindiendo cuentas, garantizando el libre acceso a la información de interés público de la institución y velando porque dicha información sea veraz, precisa, de fácil comprensión y oportuna.

5. Proceso Ético Institucional

Este proceso se desarrolla a través de dos Subprocesos: Ético Institucional y Administración por Valores.

Una breve descripción de los subprocesos se presenta a continuación:

5.1. Subproceso Ético Institucional

Para la instauración de un clima ético, el instituto 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.

5.2. Subproceso Administración por Valores en la institución

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.

6. Plan de Trabajo 2012.

La planificación de las actividades de la CIVET se encuentra enmarcada en el Plan Estratégico 2011-2014 y el POI 2012, y de acuerdo a los lineamientos de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

Plan de trabajo: Comisión Institucional de Valores, Ética y Transparencia (CIVET) para el año 2012

OBJETIVO ESTRÁTEGICO	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO	META A LOGRAR	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO	FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR	RIESGOS
<p>Desarrollar un proceso de formación profesional y de promoción de valores para fortalecer el modelo de atención integral a las familias en situación de pobreza o riesgo y vulnerabilidad (PEI,2011-2014)</p>	<p>Elaborar e implementar un plan de divulgación y promoción de valores que promueva el intercambio y retroalimentación entre los funcionarios de las diferentes áreas institucionales y el fortalecimiento de una cultura fundamentada en los valores de transparencia, servicio, justicia y solidaridad.</p>	<p>Revisar los resultados de la encuestas de opinión para definir el plan divulgación de valores 2012-2014</p> <p>Definición del plan de divulgación de los valores institucionales</p> <p>Campaña de divulgación permanente sobre valores, principios éticos y temas afines.</p> <p>Dirigir actividades a los mando medios para la vivencia y practica de los valores institucionales.</p> <p>Incorporar en el programa de inducción de Desarrollo Humano el tema de valores institucionales.</p>	<p>Al menos el 50% de los funcionarios (as) que participan de los procesos relacionados con los programas sociales y demás programas institucionales en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales.</p>	<p>400 de los funcionarios relacionados con los programas sociales y demás programas institucionales participantes en actividades de fortalecimiento e interiorización de los valores institucionales</p>	<p>Cantidad de funcionarios participantes)</p>	<p>Registros de la CIVET</p> <p>Capacitación de Desarrollo Humano</p>	<p>Falta de compromiso de los mandos medios exista resistencia y/o ausencia a la participación de las actividades.</p>

OBJETIVO ESTRÁTEGICO	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO	META A LOGRAR	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO	FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR	RIESGOS
	Desarrollar una estrategia para identificar y medir la práctica de valores y aplicar las medidas correctivas al respecto.	<p>Definición de una metodología para identificar el grado en que practican y vivifican los valores de transparencia, servicio, justicia y solidaridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Seleccionar muestra representativa de todo el personal de la organización segmentada por función y nivel. b. Diseño de minitalleres para fortalecer (Aplicación Presencial), grupos no mayores de veinte participantes con una duración hasta cuatro horas. c. Diseño de encuestas de Aplicación virtual (en línea). A través de Intranet. 	Lograr en el 2012 se aplique la metodología de medición de práctica de valores al menos en un 60% de los funcionarios.	Que el IMAS cuente con una metodología definida para medir la práctica de valores, y la aplicación de las medidas correctivas.	Cantidad de funcionarios participantes en el proceso de aplicación de la medición.	Registros CIVET	<p>Que el proceso de medición de la práctica de valores no se aplique en el 2012.</p> <p>La falta de participación de los funcionarios</p>

OBJETIVO ESTRÁTEGICO	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO	META A LOGRAR	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO	FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR	RIESGOS
	Formar y actualizar, a los integrantes de la CIVET en el tema de valores y afines	<p>Capacitaciones mediante el apoyo de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.</p> <p>Realizar talleres de retroalimentación y motivación entre los miembros de la CIVET.</p>	<p>100% de los miembros de la CIVET formados en el tema de valores y afines.</p> <p>3 talleres de retroalimentación y motivación en el año 2012</p>	Miembros de la CIVET cuenten con los conocimientos para facilitar la promoción de valores en la Institución.	<p>Cantidad de miembros de la CIVET capacitados y actualizados en el tema de valores.</p> <p>Cantidad de talleres de retroalimentación realizados.</p>	Registros CIVET	<p>El apoyo por parte de la CNRV no se reciba de acuerdo con las necesidades de la CIVET.</p> <p>El planteamiento de los talleres no cumpla con las expectativas de los miembros.</p> <p>Debido a las labores propias de los miembros de la CIVET exista ausencia en su participación.</p>
	Fortalecer el posicionamiento de la CIVET en la comunidad Institucional	Efectuar exposiciones de resultados sobre el quehacer de la CIVET a la Dirección Superior y divulgación a la Comunidad Institucional.	<p>Al menos 2 exposiciones al año dirigidas a la Dirección superior.</p> <p>Al menos 1 vez en el mes se de comunicación</p>	Identificación en la comunidad institucional de la labor realizada por la CIVET.	Cantidad de exposiciones y actividades de comunicación.	Registro de la CIVET.	Falta de apertura por parte por parte de la Dirección Superior y la Comunidad

OBJETIVO ESTRÁTEGICO	OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDADES A REALIZAR PARA LOGRAR EL OBJETIVO ESPECIFICO	META A LOGRAR	RESULTADO ESPERADO	INDICADOR DE MEDICIÓN DE RESULTADO	FUENTE DE DATOS DEL INDICADOR	RIESGOS
		<p>Elaboración y presentación de la guía de funcionamiento de la CIVET.</p> <p>Participar en la semana Nacional de Valores con la CNRV (1,3,5 de octubre).</p> <p>Planificar actividades para la celebración del día Nacional de los Valores (23 de Setiembre) y la Semana de Valores (02 y 04 de octubre)</p> <p>Revisar y actualizar el Marco Estratégico de la CIVET.</p>	<p>por medio de correos electrónicos u otros medios.</p> <p>Contar con una guía avalada por la Gerencia General (GG)</p> <p>Ejecución de actividades programadas para las celebraciones definidas por la CNRV en el 2012.</p> <p>Actualización del Marco Estratégico de la CIVET.</p>	<p>Documento aprobado "Guía para el funcionamiento de la CIVET"</p> <p>Participación de la CIVET en la promoción de los valores institucionales y en la aportación con la CNRV.</p> <p>Contar con un marco estratégico a fin a las necesidades institucionales.</p>	<p>Comunicación Oficial de la GG.</p> <p>Cantidad de actividades realizadas y la participación de la CIVET con la CNRV.</p> <p>Marco Estratégico 2012-2015</p>	<p>Oficio formal de la GG.</p> <p>Registro de la CIVET.</p> <p>Plan Estratégico de la CIVET</p>	<p>Institucional.</p> <p>No se dé la aprobación de la GG.</p> <p>Insuficiencia de los recursos y una inadecuada planificación de las actividades.</p> <p>No contar con los insumos para la aplicación adecuada en la metodología del Cuadro de Mando Integral.</p>

7. Bibliografía

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

IMAS. (2011). *Plan Estratégico Institucional 2011-2014*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS. (2011). *Plan Operativo Institucional 2012*. Costa Rica: Instituto Mixto de Ayuda Social.

IMAS (2011). Plan de Trabajo CIVET 2011.