



Dirección General de Servicio Civil
Comisión Institucional de Ética y Valores



Programa Institucional de Ética y Valores

Elaborado Por:
COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ÉTICA Y VALORES

Juan Pablo Barrientos Jiménez
Jenny Chaves Abarca
María del Carmen Porras Monge
Juvenal Ramírez Artavia
Luis Segura Segura

Aprobado por:
SUBDIRECTORA GENERAL
Miriam Rojas González

San José, Costa Rica
Octubre 2015



Contenido

Causa del Programa Institucional de Ética y Valores	3
Justificación del Programa Institucional de Ética y Valores	3
Objetivos	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Referencial teórico	6
Valores.....	6
Funcionalidad de los valores	6
Características de los valores	6
Ética y Moral.....	7
Éticas especiales o particulares.....	8
Ética Profesional.....	8
Ética Cristiana	8
Ética cívica o ciudadana.....	9
Ética Dialógica	11
Ética empresarial.....	11
Entorno institucional del Programa Institucional de Ética y Valores	13
Ética en la función pública.....	13
El impacto de la ética y los valores en la gestión organizacional pública	16
Componentes estructurales de Programa Institucional de Ética y Valores	17
Descripción de las acciones del Programa Institucional de Ética y Valores	18
Fuentes de información	23



Causa del Programa Institucional de Ética y Valores

El Programa Institucional de Ética y Valores deriva la necesidad de establecer un modelo de acción lógico que propicie el trabajo de la Dirección General de Servicio Civil en la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en la gestión institucional y en atención a instrucción emitida por el Despacho de la Subdirectora General, según el Oficio SDG-174-2015, de fecha 23 de junio de 2015 y, en cumplimiento, a su vez, por lo indicado por el Área de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos en Oficio AU-O-103-2015, de fecha 03 de junio de 2015, que, en lo que interesa, señala:

«En este sentido, considera esta área que la ejecución de una Auditoría sobre la Ética Institucional, tomando como referente los instrumentos estipulados por la CGR, se encuentra condicionada a la existencia de un Programa de Ética Institucional formalmente establecido por la Dirección de la institución.»

Justificación del Programa Institucional de Ética y Valores

El programa institucional de ética y valores expuesto en este documento, surge de la necesidad ampliamente sentida en el entorno social, de fortalecer la institucionalidad pública, desde la perspectiva del compromiso de la Administración y sus funcionarios con la ética y aquellos valores fundamentales de los que depende la integridad en el ejercicio de la gestión pública.

En tal sentido, es indudable que las personas a quienes se les ha confiado el destino de los cargos públicos, independientemente de la naturaleza de las actividades bajo su responsabilidad, requieren de ciertos estándares morales que les permita una actuación congruente con las expectativas e intereses ciudadanos. Y, a ello está dirigido precisamente, por su fondo, el Juramento Constitucional que debe rendir cada persona que ingresa al servicio del Estado.

Se entiende, por lo tanto, que la integridad en la conducta de las personas que ejercen la función pública es un factor clave, aunque no el único, para garantizar otros valores como la transparencia y la eficiencia de la administración Pública. Ciertamente, esta integridad ética individual es un fundamento innegable, pero por sí solo resulta insuficiente para lograr que las instituciones cumplan satisfactoriamente con su responsabilidad de servicio ante la ciudadanía; se requiere, además, de acciones específicas orientadas a incorporar la ética de modo transversal en la gestión institucional.

En mérito de lo que antecede, es prioritario que las instituciones dispongan de estrategias dirigidas a incorporar el tema de la ética y los valores en su cultura organizacional, de manera



que las conductas moralmente deseables y previamente definidas en torno a un sistema de valores compartidos, se conviertan en una moral vivida en el entorno laboral y social de cada institución. Ello presupone la existencia de acciones concretas que faciliten, tanto el fortalecimiento cultural en valores, como de la implementación de instrumentos de medición y seguimiento en el plano operativo de las conductas éticas esperadas y visualizadas desde la perspectiva de una gestión ética exitosa.

Con esa intencionalidad se propone este programa institucional de ética y valores, dimensionado, además, como una estrategia permanente de naturaleza preventiva, que sirva, a la vez, como referente para la evaluación que, en esta materia dispone la Contraloría General de la República.



Objetivos

Objetivo general

Fortalecer la cultura organizacional de la Dirección General de Servicio (DGSC), mediante la implementación de un conjunto articulado de acciones permanentes que permitan una incorporación transversal de la ética y los valores en la gestión institucional.

Objetivos específicos

- 1.1.** Aplicar periódicamente metodologías e instrumentos de diagnóstico, dirigidos al estudio de la problemática moral en el entorno laboral, como medio de identificación de situaciones que afectan la vivencia de los valores.
- 1.2.** Mantener una estructura funcional –Comisión o Unidad de Ética y valores– encargada de la coordinación de las distintas acciones dirigidas a la promoción de la ética en los procesos operativos de la institución.
- 1.3.** Mantener una labor permanente de comunicación y educación moral que facilite el conocimiento y la sensibilización de las servidoras y servidores de la institución, en torno a los valores institucionales visualizados desde la perspectiva humana, ciudadana y laboral.
- 1.4.** Mantener una estructura de coordinación con la Contraloría de Servicios y Control Interno, facilitando el monitoreo sistemático de las distintas acciones de gestión ética en los procesos institucionales.
- 1.5.** Aplicar metodologías de evaluación y seguimiento sobre la gestión ética, considerando primordialmente, el nivel de inserción de prácticas éticas acordes con los valores declarados y compartidos por el personal, en los distintos procesos de la institución.



Referencial teórico

Para efectos de este programa es importante disponer de una precisa clarificación acerca de los siguientes conceptos:

Valores

Lo esencial de un valor no es el SER sino el VALER o ser valioso para algo. En ese sentido, se puede afirmar que los valores son cualidades de las acciones, personas, conductas y cosas. En tal sentido, los valores se manifiestan en conductas o acciones específicas, por medio de las cuales las personas expresan o reflejan una convicción interna, por la cual se inclinan a actuar de determinada manera en las diferentes circunstancias de la vida.

De acuerdo con Max Scheler: *«Los valores no se inventan, no se acuñan de nuevo, mediante una transmutación de valores; son simplemente descubiertos, y lo mismo que las estrellas en el cielo, también ellos van apareciendo, con el progreso de la cultura,...»* (Hirscherger, 1986: 401). Según este enfoque, el valor es algo subsistente y trascendente, y no la mera percepción psicológica de una realidad empírica o fáctica que incide en la realidad subjetiva, como lo sería el agrado o el desagrado.

Funcionalidad de los valores

Los valores funcionan como criterios de juicio o guías orientadoras de la conducta y la acción; constituyen modelos de comportamiento que pueden ser estimados y practicados, en procura del bien en general. Por eso, desde el punto de vista práctico, *«Los valores son determinantes en el desarrollo de la personalidad, al generar en el individuo una actitud proactiva, fomentando la creatividad, la iniciativa, la superación, la productividad y un auténtico compromiso social que le induce a mejorar la calidad de vida individual y a contribuir con el bienestar»* (Abarca y otros; 2001:5).

En razón de ello, los valores son convicciones profundas que nos indican que un modo de actuar y conducirse en la vida es preferible a su manera opuesta (dimensión negativa del valor). Por lo tanto, constituyen modelos, pautas, normas o referentes de conducta según los cuales nos comportamos de determinada manera por considerarla éticamente correcta.

Características de los valores

Inherencia: Los valores se dan siempre como cualidades de algo; de un acto, de una persona o una cosa, no son realidades físicas ni objetos ideales; son valores sustentados en algo.



Trascendencia: Los valores trascienden las acciones o actos específicos. Una acción honesta realizada por alguien no agota el valor honestidad, sino que este se mantiene como referente por encima de esa acción particular.

Polaridad: Los valores se dan siempre en pares: justicia–injusticia, belleza–fealdad, verdad–falsedad, bondad–maldad. La polaridad negativa del valor consiste en la ausencia o carencia de algo que debiera darse pero no se da por alguna razón.

Atracción: Los valores no son indiferentes a las personas, por el contrario, atraen la atención de quien los capta e inducen a realizarlos. Eso quiere decir que son atractivos o apetecibles e inciden en la facultad estimativa del ser humano.

Jerarquía: Los valores pueden ordenarse por rango o jerarquía, en escalas de valores. Ello significa que, dentro de la multiplicidad de valores que existen, no todos poseen el mismo sentido de preferencia; hay valores inferiores y superiores. Un ejemplo de esta jerarquía de los valores es la siguiente escala de valores propuesta por J. de Finance (Marlasca, 2009).

Ética y Moral

En general, la ética puede definirse como una disciplina que se ocupa del estudio y valoración de la conducta moral del ser humano en sociedad, de acuerdo con ciertos criterios racionales. Su propósito es determinar y justificar racionalmente las normas, costumbres, principios y valores que guían la conducta, en procura de la justicia y el uso responsable de la libertad humana.

La moral, por su parte, corresponde a las costumbres, creencias, valores y normas de conducta que individuos, comunidades o grupos observan, sin que exista necesariamente una actitud reflexiva y plenamente consciente de su aceptación. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que la moral corresponde a la ética vivida.

La ética tiene que ver específicamente, con los actos voluntarios de las personas, considerados desde la perspectiva del bien y el mal. De ahí que, puede decirse que *«El fenómeno moral está esencialmente constituido de aprobación y censura. Ciertos actos despiertan un sentimiento de aprobación, de estima, incluso de entusiasmo, al paso que otros suscitan la reprobación, el desprecio, la indignación»* (Leclercq, 1956: 9).

Precisamente, por ello, es necesario aclarar que, en la valoración de todo acto humano voluntario, es necesario tomar en consideración tres elementos fundamentales:

– **Objeto o contenido del acto:** Corresponde al contenido mismo de la acción que se realiza; por ejemplo: mentir, robar, difamar, cooperar, ser leal.



– **Circunstancia del acto:** Corresponde al contexto, circunstancia o situación en la que se realiza la acción y que puede incidir o condicionarla, es decir, factores que mediaron en su realización. Ejemplo: ignorancia, necesidad.

– **Intención o propósito del acto:** Corresponde al fin o propósito por el que una acción se realiza. Ejemplo: obtener un beneficio, cumplir con el deber, defender un valor, ayudar a una persona.

Éticas especiales o particulares

De la ética general, cuyo concepto se explicó más arriba, pueden derivarse «éticas particulares» o «especiales». Estas éticas constituyen sistemas o cuerpos normativos dirigidos a regular áreas específicas del quehacer humano. El nombre que recibe cada una de estas éticas depende del contenido y propósito que persiguen; entre ellas, pueden citarse la Ética Profesional, la Ética Cristiana, la Ética Empresarial y la Ética Pública; algunas constituyen sistemas morales de mayor amplitud y profundidad, como la Ética Cristiana y la Ética Cívica o Ciudadana.

Ética Profesional

La Ética Profesional consiste en la aplicación de una serie de principios y valores éticos fundamentales a una actividad o profesión determinada: docencia, ingeniería, medicina, contaduría, información y comunicación, psicología, microbiología, psiquiatría, enfermería, economía, periodismo, abogacía, veterinaria, entre otras.

Por lo tanto, «... se trata de lo que también se denomina *deontología, ética aplicada, o moral casuista en el sentido en que se examinan los diversos casos morales que se pueden presentar en diversos contextos sociales, laborales o profesionales*» (Marlasca, 2009:48). Ésta comprende, en consecuencia, los principios, valores y normas que regulan el ejercicio de una profesión.

Ética Cristiana

Está constituida por una serie de principios, valores y normas doctrinarias de naturaleza teológica, que se derivan de una relación entre el Dios creador y el ser humano creado originalmente a su imagen y semejanza. Esta relación se circunscribe a un plan salvístico trazado con la finalidad de restaurar al ser humano, cuya naturaleza se encuentra caída como consecuencia del pecado original de los primeros padres –Adán y Eva–. Este plan tiene como figura central a Jesucristo, el hijo de Dios que hace hombre y se da como ofrenda para el perdón de los pecados de la humanidad. El fundamento de la Ética Cristiana es la verdad revelada por Dios que se compendia en las sagradas escrituras. Esta revelación se da gradualmente hasta culminar con la manifestación y venida al mundo del señor Jesucristo. Sus principios y normas esenciales se encuentran en el decálogo o los diez mandamientos que pueden resumirse en uno amplio y general, en el que subyacen el resto: *Amar a Dios sobre todas las cosas y al prójimo como a sí mismo*.



Los principios y valores de la Ética Cristiana han influido en forma radical en la visión del ser humano y del mundo, situación que se ve reflejada en muchas de las constituciones políticas y cuerpos legales de occidente; la misma **Declaración Universal de Derechos Humanos**, promulgada el 10 de diciembre de 1948, tiene un trasfondo ético eminentemente cristiano.

Valores como el amor al prójimo, el respeto a la vida y la dignidad de la persona humana, la justicia, la paz, la bondad, el humanitarismo, la hospitalidad, la paciencia, el perdón de las ofensas, la moderación, la defensa de la familia, la humildad y la mansedumbre, encuentran su plenitud en la moral cristiana.

En el caso costarricense, estos valores y principios se evidencian en la Constitución Política de la República y, con mayor énfasis, en los siguientes ejemplos:

«Artículo 21: La vida humana es inviolable.

Artículo 33: Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

Artículo 40: Nadie será sometido a tratamientos crueles o degradantes ni a penas perpetuas, ni a la pena de confiscación. Toda declaración obtenida por medio de la violencia será nula.

Artículo 51: La familia, como elemento natural y fundamento de la sociedad, tiene derecho a la protección especial del Estado. Igualmente tendrán derecho a esa protección la madre, el niño, el anciano y el enfermo desvalido.

Artículo 71: Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

Artículo 82: El Estado proporcionará alimento y vestido a los escolares indigentes, de acuerdo con la ley».

Ética cívica o ciudadana

Se denomina también ética de mínimos o Ética Ciudadana. Su objetivo central es mantener relaciones de armonía, basadas en el respeto, la tolerancia y el diálogo. Se basa en un conjunto de mínimos morales compartidos por ciudadanos con distintos ideales de vida y concepciones del ser humano. El reconocimiento de estos mínimos morales permite regir el comportamiento común y la convivencia, respetando el pluralismo moral.



«El sentido profundo de la moral civil descansa, pues, en unos valores compartidos, que por **verdaderos** hemos aceptado explícitamente un buen número de sociedades, sin dejar un resquicio de posible acierto al hipotético contrario» (Cortina, 2000: 86).

Los máximos son los principios, virtudes, normas o valores morales considerados como los referentes éticos a los que deben sujetarse los actos en determinado contexto, sociedad o religión, pero que no podrían aplicarse a la generalidad del mundo y la sociedad, por no ser compartidos por el todo. La Ética Cívica propone ciertos mínimos morales comunes que puedan ser compartidos y respetados por todos, en procura de la convivencia, la armonía y la justicia de la mayoría.

Según Cortina (2000: 86), «Construir una moral civil (...), supone confiar en que el consenso es el único procedimiento legítimo para acceder a normas universales. Aquella razón moral, que debía recoger la antorcha legitimadora y fundamentadora; aquella razón que defendía metas universales, se expresará ahora, a través de un diálogo, cuyo **telos** es el consenso».

Fundamentos:

- **Tolerancia:** Se procura una tolerancia basada en el respeto activo; tolerar no es solo permitir la convivencia del otro, sino también entenderlo y apoyarlo.
- **Diálogo:** El diálogo es fundamental para convivir, mantener normas básicas de convivencia y resolver problemas en forma pacífica, evitando la violencia, el resentimiento, el odio y la venganza.
- **Rechazo a cualquier pretensión de monopolizar la verdad:** La ética cívica se basa en el pluralismo moral y, por lo tanto, excluye las formas de imposición y autoritarismo moral.
- **Pluralismo moral:** Se procura el respeto y el reconocimiento de una moral pluralista, de manera que convivan personas con diferentes concepciones morales acerca de lo bueno y de la felicidad, pero manteniendo ciertos mínimos de justicia que todos comparten y respetan.
- **Satisfacción de intereses universales:** Se procura mantener normas de convivencia que permitan satisfacer las necesidades comunes de las personas en sociedad, dentro de mínimos de justicia que todos comparten y respetan.
- **Libertad:** Se procura la autonomía moral de cada persona, siempre y cuando sus normas no dañen a las otras, así como la autonomía política para que cada ciudadano pueda participar activamente en la vida política de su comunidad.



- **Solidaridad:** Mediante las acciones solidarias se procura apoyar a los más débiles, con el fin de que logren su autonomía y su desarrollo, dentro de un mundo de desigualdades.
- **Igualdad:** Se procura la igualdad de oportunidades, con el fin que las personas alcancen condiciones mínimas en lo material, lo social y lo cultural, y, de esa forma, puedan desarrollar una vida digna.

Ética Dialógica

La ética dialógica se fundamenta en las ideas de los filósofos alemanes Jürgen Habermas (1929) y Karl-Otto Apel (1922), quienes han enfatizado en la importancia de la acción comunicativa para alcanzar acuerdos mediados por el lenguaje, el diálogo y el discurso reflexivo, como alternativa a la violencia y a las posiciones irracionales. En este sentido, el discurso comunicativo es la vía para alcanzar consenso en la determinación de verdades o normas éticas; pero en dicho discurso, el mensaje de los interlocutores debe estar sustentado en la racionalidad, dado que es, por medio de ésta, que un argumento puede generar convencimiento e imponerse sobre otros. El convencimiento se logra cuando se admite que la interlocutora o el interlocutor tienen razones convincentes y, por lo tanto, que su argumento es el mejor.

Para la ética dialógica, las normas morales son propuestas surgidas de un proceso de consenso basado en el diálogo racional y el discurso argumentativo, bajo condiciones de igualdad entre las personas. Su propuesta resulta especialmente relevante en el abordaje de temas controversiales como la ecología, el reparto de la riqueza, la industria armamentista, la experimentación con seres vivos y la eutanasia. De manera que, la validez y universalidad de una norma depende del nivel de consenso o el acuerdo de todos los afectados por ella, utilizando la una argumentación racional.

En resumen, la ética dialógica surge como una alternativa a la ruptura de la comunicación, al conflicto y la violencia; sus premisas son diálogo reflexivo y la igualdad de oportunidades para todo interlocutor, consideradas como personas racionales. En ese sentido prevalecen las siguientes reglas:

- Cualquiera con capacidad de lenguaje y acción puede participar en el discurso.
- Cualquiera puede problematizar cualquier afirmación.
- Cualquiera puede introducir en el discurso cualquier afirmación.
- Cualquiera puede expresar sus posiciones, deseos y necesidades.
- No puede impedirse a ningún hablante hacer valer sus derechos mediante coacción interna o externa al discurso.

Ética empresarial



La ética empresarial está dirigida a prevenir y minimizar el impacto de la corrupción, mediante una estrategia de desarrollo ético que permita generar un compromiso genuino de sus actores con ciertos valores éticos fundamentales para una gestión transparente. Esta estrategia puede incluir, entre otras acciones, la declaración de principios y valores éticos, estrategias de comunicación, capacitación en materia de ética, sistemas de evaluación, códigos de ética o moral y sanciones.

«La ética empresarial implica que la empresa cumpla por medio de códigos morales con los requerimientos legales y que el personal se adhiera a las normas y regulaciones internas, tanto como requerimiento de la organización, como por convencimiento de que la vida empresarial con conciencia de valores y con un clima ético idóneo es la mejor inversión para un verdadero desarrollo empresarial»
(Bernardini, 2009: 25).

La responsabilidad social empresarial es uno de los conceptos básicos inherentes a la ética de la empresa y permite a las empresas mejorar su imagen, procurar la lealtad de sus empleados, proveedores y acreedores. La responsabilidad social empresarial implica un compromiso social que va más allá de los objetivos inmediatos de las organizaciones empresariales.

Sus rasgos distintivos son: *«juego limpio con los consumidores, buen trato a su personal, preservación del medio ambiente, buenas prácticas en los países en desarrollo e integración a las grandes acciones sociales y a lo local»* (Kliksberg, 2008:147).

En resumen, esta filosofía de responsabilidad social empresarial *«significa cumplir integralmente con la finalidad de la empresa en sus dimensiones económica, social y ambiental, en sus contextos interno y externo»*
(Salazar y Carazo, 2004: 7).



Entorno institucional del Programa Institucional de Ética y Valores

Ética en la función pública

En el contexto de los servicios públicos, el tema de la ética y los valores no solo es una necesidad interna para las organizaciones, sino principalmente un compromiso con los administrados, quienes exigen de los funcionarios: integridad, eficiencia, objetividad y vocación de servicio, entre otros valores. En ese sentido, la Carta Iberoamericana de la Participación Ciudadana en la Gestión Pública señala:

«Se considera que una gestión pública es buena si cumple satisfactoriamente con una serie de parámetros preestablecidos de integridad, eficiencia, eficacia, efectividad, igualdad y equidad, referenciados a un impacto positivo sobre el desarrollo social y la calidad de vida de las personas» (CLAD, 2009: 77).

Empero, para lograr lo anterior se requiere llenar vacíos importantes en el terreno de los valores y las buenas prácticas y, por ello, la necesidad de incorporar y preservar, en la función pública, adecuados niveles de comportamiento ético, se explica, fundamentalmente, por la obligación de garantizar la protección de ciertos principios básicos de la administración pública, como lo son la seguridad jurídica y la eficiencia.

«El combate de fondo se libra, pues, entre diferentes concepciones acerca de la mejor forma de articular, en nuestros días, en un marco de ética pública, la protección y defensa de los principios de seguridad jurídica, por una parte, con los de eficacia, eficiencia y efectividad de la acción pública, por otra» (Longo, 2004: 8).

La Ética Pública es una necesidad emparejada con el desarrollo de los países y, por ello, constituye una demanda ciudadana. Esta necesidad es particularmente notoria en los países del contexto latinoamericano, donde el índice de desigualdad social es el más alto del mundo y depende esencialmente de problemas o deficiencias de naturaleza ética, como la corrupción y la pésima distribución de la riqueza.

Según Kliksberg (2008: 20), en estos países *«La opinión pública reclama en las encuestas y por todos los canales posibles comportamientos éticos en los líderes de todas las áreas, y que temas cruciales como el diseño de las políticas económicas y sociales y la asignación de recursos sean orientados por criterios éticos».*

En consideración de esta necesidad, el marco jurídico que institucionaliza la función pública del Estado costarricense articula una serie de principios y deberes que delimitan, en general, la



responsabilidad de los funcionarios públicos, consolidada por el juramento constitucional, mediante el que se le inviste de autoridad para actuar en salvaguarda de los intereses ciudadanos, renunciando con ello, a aquellos intereses particulares que se opongan al interés público (artículo 11 de la Constitución Política de la República y 113 de la Ley General de la Administración Pública).

Es evidente, entonces, que esta visión acerca de los fines de la Función Pública, implica una Ética Pública articulada con la noción de interés público, como norte de su accionar y hacia el cual se orientan los valores exigidos a los funcionarios públicos.

«El ideal burocrático de función pública no es meramente instrumental respecto de una idea abstracta e intemporal de integridad en el servicio público. Por el contrario, se construye y desarrolla como la forma más adecuada para proteger y defender una noción específica de integridad, esto es, una ética de servicio público, integrada por un conjunto determinado de valores» (Longo, 2004: 3).

Pero, además de estos principios emergidos de la formalidad jurídica, hay que considerar que *«La ética de las instituciones es una necesidad sentida para un desarrollo sostenible y para el fortalecimiento de la democracia, el respeto por el ser humano y la utilización óptima de los recursos públicos en la misión propia de cada una de las instituciones» (Bernardini, 2009: 26).*

Desde esta perspectiva, las organizaciones públicas requieren —según señala la misma autora— de una ética orientada al bien común, cimentada en valores como: transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad, prudencia, humanismo, objetividad, calidad de los servicios y moralidad.

Ocurre, sin embargo, que el cumplimiento de las normas instituidas por la vía jurídica depende también de principios y valores éticos, cuya universalidad y fuerza axiológica impelen al cumplimiento de aquellas. El trabajo organizado con propósito de interés público, requiere, en consecuencia, de personas comprometidas con máximas morales capaces de inducir la práctica de conductas congruentes con esa aludida finalidad de la Función Pública.

El fortalecimiento de la ética y los valores en el entorno institucional del sector público surge, sistemáticamente, con la creación de la Comisión Nacional de Rescate y Formación de Valores (CNRV) en 1987, mediante el Decreto Ejecutivo N° 17908-J del 22 de diciembre de 1987 (Gaceta N° 244).



Lo anterior se consolida con la emisión del Decreto Ejecutivo 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, en el que se dispone la creación Comisiones Institucionales de Valores y la asignación de competencias y responsabilidades a la CNRV.

Por otra parte, en el plano de la institucionalidad pública, las acciones dirigidas a incorporar la ética y los valores en los sistemas de gestión institucional, están sustentadas en la siguiente normativa general de respaldo:

- Constitución Política de la República (Artículos 11 y 194, principalmente).
- Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento en la Función Pública (No. 8422 del 29 de octubre de 2004) y su Reglamento.
- Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos.
- Ley General de la Administración Pública.
- Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil (Decreto Ejecutivo No. 35573–MP).
- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
- Ley General de Control Interno N° 8292 del 4 de setiembre de 2002 (especialmente su artículo 13).
- Decreto Ejecutivo N° 33146-MP del 24 de mayo de 2006: Principios Éticos de los Funcionarios Públicos.
- Normas de Control Interno para el Sector Público.
- “Directrices Generales sobre 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 en General” (N° D-2-2004-CO, Gaceta 228 del 22 de noviembre de 2004).

También se han promulgado documentos de orden internacional orientados a la incorporación de la ética en la cultura y actuación de las administraciones públicas. Entre ellos, resulta relevante citar: la **Carta iberoamericana de la Función Pública** (2003), el **Código Iberoamericano del Buen Gobierno** y la **Carta Iberoamericana de Participación ciudadana en la Función Pública** (2003) y la **Carta Iberoamericana de los Derechos y Deberes del Ciudadano en Relación con la Administración Pública** (2013).



El impacto de la ética y los valores en la gestión organizacional pública

El tema de la ética y los valores no es un asunto abstracto y desligado de la realidad del trabajo organizado. Aún cuando, en apariencia, la sustentación de principios como la eficiencia y la seguridad jurídica dependen primariamente de la aplicación de teorías, principios, técnicas, instrumentos, herramientas y paradigmas administrativos, lo cierto es que un análisis más profundo sobre el trabajo humano, lleva a la conclusión de que los valores y la responsabilidad ética, aparte de que no son asuntos meramente discursivos ni deslindados de los procesos de trabajo, no pueden ser obviados si se pretende alcanzar los objetivos corporativos e individuales.

Es inexacto suponer que el trabajo humano y el conjunto de relaciones en las que está inserto, constituye un universo aparte, carente de elementos axiológicos. Por el contrario, el trabajo de toda organización —pública o privada—entraña un compromiso moral de su gente con la misión, la visión y los objetivos estratégicos que le dan sentido y permanencia en el escenario del mercado o de los servicios.

La formalidad jurídica por sí sola no es garantía para alcanzar lo anterior, en la medida que, aspectos como la responsabilidad, la actitud, el entusiasmo y la convicción por alcanzar los ideales, dependen más de la voluntad y de las actitudes del individuo que de la fuerza coercitiva que ejercen las normas legales.

Las organizaciones que asumen una posición displicente o abandonan el trabajo en ética y valores para centrar sus esfuerzos exclusivamente en aspectos estructurales y administrativos, cometen un craso error, pues están descuidando y debilitando el alma y corazón que les da vida.

Por otra parte, desde la perspectiva de la gestión de Recursos Humanos, es ampliamente compartida la idea de que solo es posible administrar o gestionar los talentos de las personas, mas no así a las personas en sí mismas. Consecuentemente, en las personas podemos gestionar tres elementos básicos: su conocimiento, **sus valores** y sus emociones; sin embargo, esta gestión solo resultará eficaz en la medida que se les visualice bajo un sentido de integralidad, de modo que los tres estén debidamente alineados con los objetivos organizacionales.



Componentes estructurales de Programa Institucional de Ética y Valores

- Posicionamiento y establecimiento de la estructura funcional para el abordaje de la ética y valores en la institución.
- Definición del marco ético institucional (diagnóstico, identificación participativa de los valores, marco filosófico institucional, redacción del código de ética o su equivalente, política axiológica y su plan de acción).
- Comunicación, proyección y educación moral.
- Alineamiento de la ética y los valores con la gestión institucional.
- Seguimiento y evaluación.



Dirección General de Servicio Civil
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Descripción de las acciones del Programa Institucional de Ética y Valores

Objetivos	Acciones operativas (sustantivas)	Resultado esperado	Responsables		Plazos	
			Área	Servidores	Inicio	Final
Definir la orientación filosófica de la DGSC	Definición y evaluación periódica del Marco Filosófico Institucional (Misión, Visión, Valores Institucionales y Políticas Estratégicas)	Marco Filosófico Institucional actualizado y divulgado	-Área de Desarrollo Estratégico	Unidad de Planificación Institucional	Octubre año 4 ¹	Febrero año 5
	Definición y actualización de la Política de Ética y Valores de la DGSC	Política de Ética y Valores de la DGSC actualizada	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Octubre año 4 ²	Febrero año 5
	Divulgación de la Política de Ética y Valores de la DGSC	Política de Ética y Valores de la DGSC divulgada entre los servidores de la DGSC	-Dirección General	Director General	Marzo año 5	
	Elaboración y actualización del Código de Ética Institucional a partir de los valores compartidos por el personal de la Institución	Código de Ética de la DGSC actualizado	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Enero año 4 ³	Marzo año 4
	Divulgación del Código de Ética Institucional	Código de Ética Institucional divulgado entre los servidores	-Dirección General	Director General	Abril año 4	
	Elaboración y actualización del Código de Conducta Ética Institucional	Código de Conducta Ética de la DGSC actualizado	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Enero año 4 ⁴	Marzo año 4

¹ La planificación estratégica se realiza en ciclos temporales de 4 años, como año 0 se tiene el 2014, con lo cual el primer cuatrienio se cumplirá en el 2018.

² Como al momento de realizar el Programa Institucional de Ética y Valores no se dispone de la Política de Ética y Valores de la DGSC, la cual se presentará en diciembre del 2015, la siguiente evaluación de la política se realizará en el 2018 para que coincida con el ciclo de planificación estratégica y en adelante se realizará cada cuatrienio de manera paralela.

³ La actualización del Código de Ética Institucional se realizará inmediatamente después de la definición y divulgación del plan estratégico institucional, manteniendo una periodicidad cuatrienal.

⁴ La actualización del Código de Conducta Institucional se realizará inmediatamente después de la definición y divulgación del plan estratégico institucional, manteniendo una periodicidad cuatrienal.



Dirección General de Servicio Civil
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Objetivos	Acciones operativas (sustantivas)	Resultado esperado	Responsables		Plazos	
			Área	Servidores	Inicio	Final
	Divulgación del Código de Conducta Ética Institucional	Código de Conducta Ética Institucional divulgado entre los servidores	-Dirección General	Director General	Abril año 4	
Conocer el estado de situación del clima ético institucional	Diseño de metodología e instrumentos para el diagnóstico del clima ético institucional	Metodología e instrumentos para el diagnóstico del clima ético institucional	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Setiembre año 3 ⁵	Febrero año 4
	Aplicación de cuestionario y/o desarrollo de grupos focales para captar datos relacionados con la situación de la ética en la Institución	Datos de la situación del clima ético institucional	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Marzo año 4	
	Depuración, tabulación y análisis de los resultados del estudio practicado mediante cuestionarios y/o grupos focales para conocer la situación de ética en la Institución	Informe analítico sobre el estado de situación del clima ético institucional	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Abril año 4	Agosto año 4
	Divulgación de resultados del diagnóstico del clima ético institucional	Informe puesto al conocimiento de los servidores de la DGSC y como base para programación de acciones de mejora	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Setiembre año 4	
Evaluar periódicamente el Ambiente de Control en materia de ética	Diseño y actualización de metodología con instrumentos de Autoevaluación del Sistema de Control Interno en la cual se incluyan elementos del Ambiente de Control relacionados con la ética	Metodología con instrumentos de Autoevaluación del Sistema de Control Interno en la cual se incluyan elementos del Ambiente de Control relacionados con la ética	-Área de Desarrollo Estratégico	Unidad de Planificación Institucional	Julio	Agosto

⁵ El estudio de clima ético institucional se realizará cuatrienalmente de manera que coincida con el ciclo de planificación estratégica, en este caso se tiene como año 1 el 2015 siendo este cuando se validaron los valores institucionales, de manera que, el primer periodo cuatrienal se cumplirá en el 2018.



Dirección General de Servicio Civil
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Objetivos	Acciones operativas (sustantivas)	Resultado esperado	Responsables		Plazos	
			Área	Servidores	Inicio	Final
	Aplicación de Autoevaluación del Sistema de Control Interno, evaluando la ética como elemento del Ambiente de Control Interno	Datos de la evaluación de la ética como elemento del Ambiente de Control Interno	Todas las instancias organizacionales	Todos	Setiembre	Octubre
	Análisis de resultados y validación de planes de mejora relacionados con oportunidades de mejora en la ética institucional	Validación de planes de mejora relacionados con oportunidades de mejora en la ética institucional	-Área de Desarrollo Estratégico	Unidad de Planificación Institucional	Noviembre	Diciembre
	Aplicación de planes de mejora para fortalece la ética institucional como parte del Ambiente de Control Interno	Fortalecimiento de la ética institucional a partir de la Ejecución de planes de mejora	Todas las instancias organizacionales según corresponda	Todos según corresponda	Enero	Diciembre
Sensibilizar al personal de la DGSC acerca de la Ética y los Valores (enfoque en valores institucionales compartidos y de la Función Pública)	Elaboración y actualización de un programa de capacitación y sensibilización en Ética y Valores, que incluya entre otros temas, ejercicio profesional, ética institucional, prevención de la corrupción, etc.	Programa de capacitación y sensibilización en Ética y Valores actualizado	-Área de Administración de Servicios Institucionales, - Subdirección General	Coordinador de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Comisión Institucional de Ética y Valores	Octubre	Noviembre
	Ejecución de capacitaciones y/o actividades de sensibilización para los servidores de la DGSC conforme el programa definido y resultados derivados de diagnóstico en el tema	Capacitaciones y/o actividades de sensibilización para los servidores de la DGSC	-Área de Administración de Servicios Institucionales	Coordinador de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos	Enero	Diciembre
	Evaluación de la Ejecución del programa de capacitación y sensibilización en Ética y Valores	Información sobre la eficacia del el programa de capacitación y sensibilización en Ética y Valores	-Área de Administración de Servicios Institucionales, - Subdirección General	Coordinador de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Comisión Institucional de Ética y Valores	Setiembre	Octubre



Dirección General de Servicio Civil
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Objetivos	Acciones operativas (sustantivas)	Resultado esperado	Responsables		Plazos	
			Área	Servidores	Inicio	Final
	Inducción al personal de ingreso en la DGSC en cuanto al tema de ética institucional	Inducciones de personal de ingreso con el componente de ética institucional	-Área de Administración de Servicios Institucionales	Coordinador de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos	Según ingresos	
Sensibilizar al personal de la DGSC mediante la conmemoración de efemérides, para el fortalecimiento de valores éticos, cívicos y culturales	Establecimiento de un programa anual de sensibilización, basado en la conmemoración de efemérides, para el fortalecimiento de valores éticos, cívicos y culturales	Programa anual de sensibilización basado en la conmemoración de efemérides, para el fortalecimiento de valores éticos, cívicos y culturales	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Octubre	Noviembre
	Ejecución de actividades según lo dispuesto en el programa anual de conmemoración de efemérides	Actividades de conmemoración de efemérides ejecutadas	-Subdirección General	Comisión Institucional de Ética y Valores	Febrero	Diciembre
Evaluar la ejecución del Programa Institucional de Ética y	Diseño de metodología e instrumentos para evaluar la ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores	Metodología e instrumentos para evaluar la ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores	-Área de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos ⁶	Director de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	Junio año 4 ⁷	Setiembre año 4

⁶ Considerando que la Dirección General de Servicio Civil no dispone en su estructura organizacional de una auditoría interna, siendo esa instancia la idónea para practicar auditorías o estudios especiales inclusive en materia de ética institucional, resulta prudente delegar, de manera subsidiaria, en el Área de Administración de Servicios Institucionales, lo correspondiente a la evaluación de la ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores, responsabilidad que se exceptuará en caso de efectuarse una auditoría sobre la gestión ética institucional por parte de un sujeto externo.

⁷ La evaluación de la ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores se realizará de manera cuatrienal, de manera que coincida con el ciclo de trabajo definido en el Programa, en este caso se tiene como año 1 el 2015 siendo este cuando se validaron los valores institucionales, de manera que, el primer periodo cuatrienal se cumplirá en el 2018. No obstante, se sugiere la aplicación de una evaluación extraordinaria para el año 2016 a efectos de tener una realimentación que coadyuve al modelo de trabajo que se impulsa a partir de este Programa.



Dirección General de Servicio Civil
Contribuyendo a la gobernabilidad democrática de Costa Rica desde 1953

Objetivos	Acciones operativas (sustantivas)	Resultado esperado	Responsables		Plazos	
			Área	Servidores	Inicio	Final
Valores	Aplicación de metodología e instrumentos para captar datos relacionados con la valoración del Programa Institucional de Ética y Valores y su Ejecución	Datos relacionados con la valoración de la Ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores y su Ejecución	-Área de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	Director de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	Octubre año 4	
	Depuración, tabulación y análisis de los resultados del estudio practicado para valorar el margen de Ejecución del Programa Institucional de Ética y Valores y su Ejecución	Informe analítico sobre el estado de implementación del Programa Institucional de Ética y Valores y su Ejecución	-Área de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	Director de Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos	Noviembre año 4	Enero año 5
	Divulgación de resultados del diagnóstico de implementación del Programa Institucional de Ética y Valores y su Ejecución	Informe puesto al conocimiento de los servidores de la DGSC y como base para programación de acciones de mejora	-Dirección General	Director General	Febrero año 5	



Fuentes de información

Abarca Díaz y otros (2005.) **Fruto de la Perseverancia. El Sistema Nacional de Comisiones de Valores de Costa Rica**, San José, Costa Rica, Editorial Universidad de Costa Rica–Comisión Nacional de Valores.

Bernardini, Amalia (2009). **Poder, responsabilidad y ética pública**, en: Revista Centroamericana de Administración Pública (56–57), San José, Costa Rica, enero–diciembre 2009, p.p. 9–30.

Blanchard, Ken y O Connor, Michael (1997). **Administración por Valores**. Colombia, Grupo Editorial Norma.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) (2006) **Código Iberoamericano de Buen Gobierno**, en: Revista de Servicio Civil, San José, Costa Rica, No. 23, diciembre de 2008. pp. 31–36.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos) (2010). **Carta Iberoamericana de la Función Pública**, San José, Costa Rica.

Comisión Nacional de Rescate de Valores (2014) **Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética**. San José, Costa Rica, mayo, 2014.

Constitución Política de la República de Costa Rica. Presentada y actualizada por Gustavo Rivera Sibaja, San José, Costa Rica, Editec Editores S. A., 2003.

Contraloría General de la República (2004). “Directrices Generales sobre 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 en General” (Nº D-2-2004-CO, Gaceta 228 del 22 de noviembre de 2004).

Dirección General de Servicio Civil (2012) **Diagnóstico sobre la Vivencia de Valores en la Dirección General de Servicio Civil**. San José Costa Rica, Comisión Institucional de Valores–Área de Desarrollo Estratégico, agosto 2012.

Dirección General de Servicio Civil (2013). **Declaración de Compromisos Éticos del Personal de la Dirección General de Servicio Civil**. San José, Costa Rica, Comisión Institucional de Valores–Área de Desarrollo Estratégico.

Dirección General de Servicio Civil (2015). Oficio AU-O-103-2015. San José, Costa Rica, 03 de junio de 2015.

Dirección General de Servicio Civil (2015). Oficio DG-278-2015. San José, Costa Rica, 05 de mayo de 2015.



Dirección General de Servicio Civil (2015). Oficio SDG-174-2015. San José, Costa Rica, 23 de junio de 2015.

Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, San José, Costa Rica, Publicaciones Jurídicas, 2005.

Kliksberg, Bernardo (2008). **Más ética más Desarrollo** 15ª edición (edición costarricense), San José, Costa Rica, Cámara de Industrias– INA.

Leclercq, Jacques (1956). **Las Grandes Líneas de la Filosofía Moral**. Tercera edición, Madrid, Editorial Gredos.

Ley General de la Administración Pública (concordada) con anotaciones sobre consultas de inconstitucionalidad (2004), San José, Costa Rica, Investigaciones Jurídicas S. A.

Longo, Francisco (2004). Instituto de Dirección y Gestión Pública de ESADE. **Servicio Civil y Ética Pública**. IX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública Madrid, Madrid, España, 2–5 noviembre 2004.

Marlasca López, Antonio (2009). **Introducción a la Ética**, San José, Costa Rica, Editorial EUNED.

Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil (Decreto Ejecutivo No. 35573–MP). San José, Costa Rica, Gaceta No. 222 del 16 de noviembre de 2009.

XI Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado (Lisboa, Portugal, 25 y 26 de junio de 2009). **Carta Iberoamericana de la Participación Ciudadana en la Gestión Pública**, en Revista de Servicio Civil, San José, Costa Rica, No. 27, diciembre de 2010, pp. 77–92.

Salazar, Roxana, Carazo, Mario (2004). **Un Compromiso Ético. La Responsabilidad Empresarial como Instrumento Efectivo de Lucha contra la Corrupción**. San José, Costa Rica, Transparencia Internacional Costa Rica.