MARCO ÉTICO INSTITUCIONAL DEL INDER

SECRETARÍA TÉCNICA DE DESARROLLO RURAL

PROCESO DE CONTROL INTERNO

Abril 2017

Aprobado por acuerdo de Junta Directiva, artículo 4 sesión ordinaria 17, celebrada el 8 de mayo 2017.

INTRODUCCIÓN

La gestión ética en las instituciones debe constituirse en parte de la estrategia de su quehacer, a partir de una administración por Principios y Valores. Es una actuación dirigida, que demanda la participación de todos sus integrantes, y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y valores, que en el desempeño de la función pública corresponde con su misión y visión, en pro de satisfacer las necesidades de su población objetivo.

Las instituciones deben asumir el compromiso de consolidar la gestión ética, en toda la dinámica institucional, apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común. Debe garantizar a la ciudadanía una gestión oportuna hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales.

Conscientes de que la gestión ética debe estar inmersa en todos los procesos, es fundamental establecer los principios y valores éticos, que oriente las acciones de todos los funcionarios del Inder en esta materia.

Este Programa Ético es un esfuerzo institucional para el fortalecimiento de la integridad y valores, con el propósito de darlo a conocer y que, con sus aportes y comentarios, sea mejorado y se constituya en un instrumento que sea parte de la **Cultura Ética Institucional.**

1. FUNDAMENTO LEGAL

El artículo 11 de la Constitución Política, establece los principios de legalidad y eficiencia en el sector público, lo que significa el sometimiento a la Constitución y la ley, preferentemente, y en general a todas las otras normas del ordenamiento jurídico, para la rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos, **principio de juridicidad de la administración**,

> "Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede. … La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes…".

La aplicación del marco ético se fundamenta en diversas leyes que prescriben la forma en cómo se debe desarrollar la función pública, así como, medidas para asegurar la función apegada a la ética. Entre otras: Ley General de la Administración Pública, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, Ley General de Control Interno, Directrices Generales sobre principios y enunciados éticos, Decreto Ejecutivo DE-33146-MP que establece los ocho principios éticos que los funcionarios públicos deben observar.

2. ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Se define como parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre, en el desempeño de una profesión o trabajo con altura, en el ejercicio del servicio a los demás. La ética comprende las pautas de desempeño de los servidores con miras a la prestación de un servicio congruente con la naturaleza institucional, aquellas que rigen la actuación de quienes desempeñan la función pública, dentro de un marco de honestidad, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

3. MARCO INSTITUCIONAL EN MATERIA DE ÉTICA.

Corresponde al conjunto de factores formales y elementos informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética de la institución. Desarrollados en los siguientes componentes: **Programa Ético, Ambiente Ético e Integración de la Ética en los Sistemas de Gestión.**

3.1 PROGRAMA ÉTICO.

3.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES

"El uso técnico del término ética, corresponde a una institución excelente, plena, que cumple por completo con sus objetivos y cometidos institucionales. La ética aplicada de manera sistemática es capaz de generar las mejores prácticas y comportamientos en todos los involucrados en la vida de la Institución. Esto sucede cuando los funcionarios y funcionarias se identifican con la Institución, se enriquecen con los valores que esta promueve, tratan de tener excelentes desempeños y vivir a plenitud. La ética institucional resulta del esfuerzo de quienes la conforman y persiguen elevados estándares éticos".

La práctica de los valores en las organizaciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el camino estratégico hacia el futuro, porque alinea a las personas y las compromete a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la Institución.

El conjunto de principios y valores éticos que el Inder considera fundamentales para la realización plena de los objetivos institucionales, se presenta en los tres ámbitos de la personalidad humana: **plenitud humana, plenitud ciudadana y plenitud laboral.**

PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS			
Plenitud Humana	**Plenitud Ciudadana**	**Plenitud Laboral**	
VALOR	**PRINCIPIOS**	**PRINCIPIOS**	**VALORES**
Superación	Formación de conciencia	Cultura de servicio:	Dignidad humana, afán de servicio, servicio oportuno, capacidad de respuesta, fiabilidad, seguimiento
Disciplina	Construcción del bien común	Transparencia	Honradez, integridad, imparcialidad,
Responsabilidad	Sentido patrio	Trabajo en equipo	Sinceridad, compañerismo, tolerancia, comunicación, diálogo
Respeto		Excelencia	Compromiso, cambio, simplificación, mejoramiento continuo, eficacia y eficiencia, orientación a resultados
Honestidad			

PLENITUD HUMANA. Todos los funcionarios del Inder somos seres racionales y autónomos, que debemos tratar a aquel que se nos aproxima con la convicción de que es otro como yo, por lo tanto, no hacerle al otro lo que me molesta y procurar ayudarle en su bienestar, es decir, lo que me gustaría que hicieran conmigo.

PLENITUD CIUDADANA. La salud de la Patria y su bienestar depende de la participación de sus ciudadanos, de su derecho a opinar y su deber de involucrarse en la toma de decisiones, que se consolida en un principio de responsabilidad compartida, en el ejercicio de sus derechos y deberes derivados de la ley.

PLENITUD LABORAL. Construir un ambiente laboral agradable significa apropiarse de los principios, valores y virtudes que han sido considerados fundamentales por los seres humanos en su convivencia.

3.1.2 CÓDIGO DE ÉTICA

El Código de Ética y conducta institucional constituye una de las expresiones de la ética, como base para la aplicación de otros instrumentos de gestión, para lograr una administración por valores, de transparencia y responsabilidad institucional. La conducción ética de las organizaciones implica la adopción de una verdadera cultura que impregne todo su quehacer y de quienes participan en su dinámica, a fin de que la ética se convierta en un elemento central en su gestión.

En su momento, la Presidencia Ejecutiva encargó a la Comisión de Rescate y Formación de Valores Morales, Cívicos y Religiosos, la elaboración de un Código de Ética que incorpore, entre otros elementos, lo establecido en el artículo 13 de la Ley de Control Interno y la norma 2.3 del “Manual de Normas de Control Interno para el Sector Público”; con la finalidad de que sea fuente de inspiración conductual orientado hacia la excelencia y las mejores prácticas; que tome prudente distancia del discurso del debe ser o legal y que defina los principios y valores del marco filosófico institucional, congruentes con la misión y la visión del Inder, conforme se estableció en el Plan Estratégico Institucional 2011-2014 y que mantiene su vigencia en el PEI 2016-2020. Asimismo, el Código de Ética establece el fundamento para sistematizar e incorporar a la práctica, los valores en la estructura organizacional, actividades y procesos de la Institución.

3.1.3 MISIÓN Y VISIÓN:

Misión:

Ejecutar las políticas de desarrollo rural territorial del Estado, dirigido a mejorar las condiciones de vida de la población, mediante la acción concertada de esfuerzos y recursos de los actores públicos y privados, como gestores del desarrollo social, económico, ambiental y cultural

Visión:

Contribuiremos al desarrollo sostenible de los territorios rurales, en un marco de cooperación con los actores sociales, fundamentado en la construcción de una ciudadanía activa, conforme a los principios de solidaridad, respeto y compromiso

3.1.4 INDICADORES DE GESTIÓN ÉTICA:

- Cantidad de mediciones realizadas / las programadas
- Cantidad de capacitaciones ejecutadas / las programadas
- Cantidad de denuncias recibidas / las atendidas
- Integración de indicadores éticos / procesos de gestión
- Resultados de la autoevaluación anual / solicitudes formuladas
- Ejercicios de valoración de riesgos / solicitudes fórmulas

4 AMBIENTE ÉTICO.

4.1 COMPROMISO:

Indistintamente del cargo que ocupen, los funcionarios del Instituto de Desarrollo Rural asumen los compromisos establecidos en el Código de Ética, siguiendo las pautas de comportamiento o conducta para el cumplimiento de sus responsabilidades, logrando congruencia entre las acciones y conductas manifestadas por estos, con los principios y valores éticos, proclamados por la Institución y que, por tanto, deben prevalecer.

4.1.2 RESPONSABILIDADES.

- **Junta Directiva**. “Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo a sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios”.
- Aprobación del Marco Ético Institucional.
- Autorizar sus actualizaciones.

- Instruir a la Gerencia General a suministrar los recursos necesarios para su implementación.

- Definir un mecanismo para la recepción de denuncias, manejo de fraude y corrupción, tratamiento de conflictos de interés y manejo de conductas presuntamente antiéticas, especialmente en operaciones sensibles. Que comprenda formas sencillas y diversas para que las personas informen de supuestas violaciones éticas. Debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta, consistente y oportuna de lo denunciado, independientemente de los supuestos infractores.

- Suministrar los recursos necesarios para la adecuación del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional SEVRI, a la nueva normativa institucional, Ley **9036.**

- Nombramiento de la Comisión de ética y Valores.

- Gestión de Recurso Humano competente para la gestión de la institución.

4.1.3 GERENCIA GENERAL.

Coordinar con las Direcciones del Nivel Central y Regional, Titulares Subordinados y la Comisión de Ética, para la debida divulgación, sensibilización e interiorización del marco ético, con el propósito de concientizar a todos los funcionarios la importancia de incorporar los principios y valores en la labor cotidiana. Divulgación que se llevará a cabo mediante circulares, página web, intranet y otros medios para alcanzar los siguientes propósitos:

- Colaborar con la Comisión de Ética y Valores en el fortalecimiento de la ética institucional, la interiorización y la divulgación del programa ético entre sus colaboradores.

- Gestionar para que el Programa Ético, sea parte de las actividades de control garantizando que el desempeño institucional, permita una adecuada y eficiente rendición de cuentas.

- Determinar y fomentar los valores de integridad y ética en los procesos y actividades institucionales y promover la adhesión del personal a esos valores.

4.1.4 COMISIÓN DE RESCATE Y FORMACIÓN DE VALORES MORALES, CÍVICOS Y RELIGIOSOS.

- Difundir el programa ético.
- Realizar las actividades necesarias para la sensibilización del Marco Ético Institucional.
- Programar las actividades a realizar para la interiorización del Marco Ético Institucional.
- Ejecutar las actividades de capacitación necesarias para la implementación del Marco Ético Institucional.
- Programar y realizar actividades de capacitación para los miembros de la Comisión.
- Establecer los mecanismos de medición que permitan evidenciar el avance y oportunidades de mejora en materia de ética institucional.
- Elaboración y presentación de un plan de trabajo a la Gerencia General para el suministro de los recursos necesarios.
- Revisión, actualización y seguimiento del Programa Ético.
- Otros aspectos requeridos y relacionados.

4.1.5 RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL DEL INDER.

El personal institucional debe constituirse en el apoyo fundamental como base para una gestión eficiente, en la obtención de los fines institucionales, y ello solo se logra si hacemos que la institución funcione de manera coordinada y con personal éticamente comprometido con la entidad y sus objetivos. Entre otras responsabilidades:

- Acatar las regulaciones en materia ética y contribuir al mantenimiento del ambiente ético en la organización.
- Todo el funcionariado debe estar dispuestos a dar cuenta de sus actuaciones a los superiores y sociedad civil.
- Estar sujetos a los órganos de control, por sus faltas, desde los ámbitos ético, disciplinario, civil, político y penal.

4.1.6 AUDITORÍA INTERNA:

Conforme a lo establecido en el inciso d del artículo 22 de la Ley General de Control Interno 8292 "…asesorar en materia de su competencia al jerarca, el auditor interno debe constituirse en un actor dinámico en el apoyo y la defensa de la ética en la institución, incluyendo la realización de estudios de auditorías y el suministro de asesorías y advertencias sobre esa materia."

4.1.7 SUJETOS INTERESADOS:

"Deben cumplir las regulaciones en materia ética que la normativa les imponga, así como convertirse en vigilantes y promotores de la gestión ética institucional… Dicho compromiso deviene de la consideración de los diferentes participantes en el proceso de definición e implementación del Programa Ético Institucional".

5. INTEGRACIÓN DE LA ÉTICA EN LOS PROCESOS DE GESTIÓN.

Comprende la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procesos más sensibles a nivel institucional, entre otros:

- Proceso de Capital Humano: especial atención requiere el proceso de reclutamiento, selección, promoción, capacitación, compensación y otros incentivos. Es fundamental prever la aplicación de procedimientos que garanticen la recepción de recurso humano con perfiles idóneos y principios y valores éticos que rijan la gestión organizacional.
- Proceso de Proveeduría Institucional: requiere de transparencia, igualdad y respeto a los derechos de los oferentes en igualdad de condiciones.
- Proceso de Transferencia de recursos: establecer los mecanismos necesarios que garanticen el cumplimiento de los objetivos.
- Proceso de Adquisición y dotación de Tierras.
- Proceso de Estudios de Idoneidad.
- Proceso de Fiscalización y Servicios Agrarios.
- Proceso de Información y registro de Tierras.
- Proceso de Servicios para el Desarrollo.

- Proceso de Obras de Infraestructura.
- Proceso de Avalúos.
- Proceso de Topografía y Agrimensura.
- Proceso de Titulación.
- Proceso de Formulación y Ejecución de Proyectos.
- Proceso Control de Activos.
- Solicitud de servicios: Debe promoverse una atención efectiva y oportuna previendo que no se materialicen conductas antiéticas.
- Atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de interés.
- Otros propios del quehacer institucional.

6. CONSIDERACIONES FINALES

El Programa Ético alcanzará su propósito cuando los principios, valores y código de ética se vean interiorizados por los funcionarios e integrado en el quehacer diario de la institución y ello se logra cuando se garantice de forma razonable que el desempeño está ajustado a altos estándares de comportamiento que permitan la trazabilidad y transparencia para una adecuada rendición de cuentas.

Con este fin, la Comisión de Ética diseñará una herramienta para la medición de la integración de la ética en los procesos gestión institucional, que permita en razón del resultado obtenido, tomar las medidas necesarias para la alineación del Marco Ético del Inder, con las acciones ejecutadas y los objetivos contenidos en los procesos institucionales.

Bajo ninguna circunstancia se aceptan conductas antiéticas, por tanto, para atender las denuncias en materia de ética se deberá seguir lo establecido en el Reglamento para la Atención de Denuncias en el Inder.

Ante la ausencia de denuncias y la evidencia de conductas antiéticas la Comisión de Ética o cualquier dependencia del Inder, deberá trasladar el caso a las instancias que corresponda, conforme a lo establecido en el Reglamento para la Atención de Denuncias, Ley General de Administración Pública, Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y la Ley General de Control Interno, entre otra normativa.