

CÓDIGO DE ÉTICA

PL-11-2014

Elaborado por:
William Cambroneró Ramírez.
Analista de Control Interno

Revisado por:
Emilie Baltodano Alpizar.
Presidenta Comisión de Control Interno.

Aprobado por:
Comisión Institucional de Control Interno.
Acuerdo N. 21-2014

INDICE	
	Página
- INTRODUCCIÓN.	3
- OBJETIVO	4
Capítulo I	5
- Declaración y Definición de Principios y Valores	5
- Alcance	5
- Manifestación de Comprensión.	5
Capítulo II	7
- Código de Conducta	7
1. los valores Institucionales	7
2. Disposiciones que regulan la conducta del personal de la Institución	8
3. Compromisos de los Jefes y Directores	12
4. Compromisos de la Junta Directiva del FONABE	14
Capítulo III	15
- Forma de Aplicación del Código de Ética	15
Documentos de Referencia	18

INTRODUCCIÓN

La vinculación de la ética en las instituciones del Estado surge, entre otros factores, como consecuencia de la falta de eficacia y eficiencia en la administración pública, la proliferación de las malas prácticas, y los perjuicios sociales producidos por los comportamientos antiéticos. Asimismo, como complemento a la legislación que ha incorporado imperativos sustanciales de orden ético entre ellas las disposiciones relativas al tema del correcto uso y manejo de la hacienda pública y la exigencia de integridad.

Adicionalmente, la ética se hace necesaria para el fortalecimiento de la cultura organizacional que sustenta y contribuye al desarrollo de un clima organizacional óptimo y al cumplimiento de los objetivos Institucionales.

El código de ética y conducta institucional constituye una de las expresiones de la ética en la organización, que adquiere cada vez un papel más relevante. Es una fuente de inspiración conductual, orientado hacia la excelencia y las mejores prácticas, como estrategia de acción preventiva y como base para la aplicación de otros instrumentos de gestión, como la administración por valores y de herramientas de transparencia y responsabilidad social. La conducción ética de las organizaciones implica la adopción de una verdadera cultura que impregne todo su quehacer y, de esta forma, el de todos los que participan en su dinámica. En este sentido, la ética se convierte en un instrumento útil de gestión que se traduce en un código que sirve de fundamento para sistematizar e incorporar a la práctica los valores en la estructura organizacional, en las actividades y en los procesos de la Institución.

En el proceso para la elaboración del código de ética y conducta institucional, se identifican los rasgos, los valores éticos y las regulaciones explícitas para asegurar la integridad necesaria en el personal y que a su vez permita reunir fielmente los principios

Comisión Institucional de Control Interno

y los valores que la institución considera fundamentales para beneficiar el desarrollo de los procesos y actividades de la Institución. De esa forma, el documento final es consecuencia de una amplia participación de los funcionarios y el resultado de un proceso de análisis, reflexión y concertación.

El presente documento se encuentra estructurado por capítulos de la siguiente manera:

El capítulo primero contiene la declaración y definición de los principios y valores éticos; por su lado, el capítulo segundo corresponde propiamente al Código de Conducta y por último, el tercero se refiere a la forma de aplicación de los mismos.

De esta forma, el presente código constituye el marco que encausará la construcción y consolidación de la gestión ética en el Fondo Nacional de Becas –en adelante FONABE-, por lo que deberá ser asumido como fundamento para guiar las acciones de la Institución, las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos.

OBJETIVO

En este documento se declaran los Principios y Valores Éticos que delimitan el comportamiento de los funcionarios y de los particulares que ejerzan funciones públicas en el FONABE, en el ejercicio de sus competencias, no solo a lo interno de la institución, sino también en sus relaciones con los diferentes sectores públicos y privados. Se procura con ello, una convivencia que se fundamente en la dignidad humana.

De esta forma, esos principios y valores se consideran indispensables para cumplir de manera eficiente y eficaz los objetivos fundamentales que la sociedad costarricense ha confiado a nuestra organización y a quienes en ella laboramos.

Capítulo I

DECLARACIÓN Y DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS Y VALORES

1. ALCANCE

Todos los funcionarios y los particulares que ejerzan funciones públicas en el FONABE (según la aclaración que se expone en el siguiente párrafo), sin perjuicio de las normas establecidas en el ordenamiento jurídico nacional, deben conocer, asumir y cumplir de forma consciente y responsable, los principios y los valores éticos establecidos en este documento.

En el caso de los servicios contratados por el FONABE, que impliquen que personas que no ostentan el nombramiento como funcionarios públicos nombrados bajo el Régimen del Servicio Civil, cumplan tareas dentro de la institución, por no tener relación de empleo con el FONABE, será la empresa contratada la que garantice que sus empleados se ajusten a los estándares definidos en este documento, por lo que el FONABE se reservará el derecho de denunciar cualquier desvío en el norte trazado en este código, para que las empresas tomen las medidas pertinentes, ya que el objetivo es que todas las personas que tengan alguna relación –aunque no laboral- con el servicio que se presta se alineen a los principios que inspiran el devenir de la institución. Bajo este entendido es que se incorporan los particulares en este instrumento.

2. MANIFESTACION DE COMPRESIÓN

Libremente, manifestamos que comprendemos y aceptamos en todos sus extremos las nociones que se indican:

Comisión Institucional de Control Interno

a) La ética se considera como la fundamentación racional de los principios morales y su aplicación a la vida cotidiana, por eso recibe también el nombre de "filosofía moral". En este sentido, norma la rectitud de los actos humanos según principios racionales y permite la orientación legítima de la conducta humana hacia la consecución de unos fines determinados, fines que evidentemente, no pueden atentar contra nuestra condición de seres sociales.

b) En cuanto a los alcances reales, el término ética está vinculado con lo mejor, con la búsqueda de la excelencia, con la plenitud de lo humano, con lograr que en la cotidianidad entre la lógica de lo bien hecho, de lo óptimo; actuar de manera racional, buscando las metas institucionales que se han planteado y que responden al fin último del FONABE, en nuestro caso.

c) Aplicado el uso técnico del término ética a las instituciones, se puede ver que correspondería 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, así como los particulares que ejerzan funciones públicas en el FONABE, se identifican con la Institución, se enriquecen con los valores que esta promueve, tratan de tener excelentes desempeños y vivir a plenitud. Son el resultado del esfuerzo de quienes la conforman

d) Los principios éticos se definen como elementos fundamentales sobre los que se construye la convivencia, a la vez que la posibilitan a través de los actos de las personas.

e) Los valores son cualidades que hacen apreciada una cosa, persona o sus actos porque encarnan algún bien. Ideas consideradas por la sociedad como deseables para ser vividas, por la convicción de que posibilitan la felicidad y el bienestar personal y social. La

Comisión Institucional de Control Interno

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

Capítulo II

CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de conducta está constituido por el conjunto de principios y valores éticos que el FONABE considera fundamentales para la realización plena de sus objetivos. Se presentan en cuatro grupos:

1. Los Valores Institucionales.
2. Disposiciones que regulan la conducta del personal de la institución
3. Compromisos de los Jefes y Directores.
4. Compromisos de la Junta Directiva.

Los Valores Institucionales.

De acuerdo con lo señalado, en el FONABE reconocemos y actuamos bajo los siguientes valores institucionales, establecidos de conformidad con el marco Filosófico de la organización.

Los valores institucionales son:

- **Compromiso:** Como funcionarios asumimos el compromiso de involucrarnos al máximo en nuestra labor, poniendo todas nuestras capacidades para llevar a cabo

Comisión Institucional de Control Interno

una actividad o proyecto y, de este modo, aportar con nuestro esfuerzo al óptimo funcionamiento de la institución.

- **Responsabilidad:** Es nuestro compromiso, consciente y congruente de cumplir de manera integral con la finalidad de la institución tanto en lo interno como en lo externo, con total respeto por la gente, los valores éticos y la sociedad y de esta forma coadyuvar con la construcción del bien común.
- **Servicio:** El uso de todos los recursos disponibles lo haremos de una manera eficaz y eficiente, con el objetivo de ponerlo a disposición de otros para lograr satisfacer las necesidades de los usuarios. Esto significa ofrecer una alta calidad a la hora de atender sus requerimientos.
- **Respeto:** Nos esforzaremos por reconocer, aceptar y la valorar las cualidades de todas las personas que trabajan en la organización y de las que solicitan nuestros servicios.
- **Transparencia:** Actuaremos con honradez, compromiso y responsabilidad de cara a la sociedad, al mostrar públicamente la información y las actividades que FONABE realiza.

Disposiciones que regulan la conducta del personal de la institución.

- Estos enunciados constituyen los principios que regulan la conducta del personal de FONABE, que operativizan los valores institucionales en la consecución de los objetivos estratégicos. Por ello nos comprometemos a observar en nuestro desempeño, todos los principios que se detallan:

Comisión Institucional de Control Interno

- **Buen crédito moral:** El servidor deberá mantener su buen crédito moral, evitando cualquier muestra de conducta irregular, inhabilidad de trato, mal humor, vanidad, grosería y, sobre todo, la propensión a vicios. En consecuencia, no podrán ser designados servidores del FONABE ni permanecer en sus puestos las personas cuya conducta conocida en forma pública y notoria, o evidenciada por la presentación de pruebas, sea incompatible con la ética pública.
- **Lealtad y colaboración:** El servidor debe ser leal a la Institución y a sus superiores en cuanto éstos no alteren los derechos y obligaciones del subalterno. Deberá también mantener un sentido de colaboración con sus compañeros de oficina, demostrando la dignidad propia de una conciencia moral y de una buena comprensión de las relaciones humanas.
- **Discreción:** El servidor ha de considerar en su desempeño que las acciones legales, administrativas y técnicas no son necesariamente acciones secretas, pero sí reservadas en el sentido de la discreción; por lo tanto, el servidor se cuidará de no poner de relieve, innecesaria o ilegalmente, los asuntos que atañen a su desempeño y al proceder del grupo de trabajo, incluso por el riesgo de ser mal interpretado y que afecte al prestigio de la institución.
Tampoco podrá hacer declaraciones públicas o suscribir documentos a nombre de la institución, no estando expresa y legalmente autorizado para ello.
- **Idoneidad:** El servidor deberá tener la disponibilidad de mejorar conocimientos, habilidades y actitudes, generales y particulares, para poder desempeñarse eficiente y eficaz las tareas que se le asignan.
- **Obediencia:** El servidor deberá cumplir las órdenes del superior inmediato y jerárquico, siempre que éstas reúnan las formalidades del caso y tengan por

Comisión Institucional de Control Interno

objeto la realización de actos que se vinculen con las funciones de su cargo. No obstante, de conformidad con el artículo 108 y 109 de la Ley General de la Administración Pública, el funcionario deberá negarse a ejecutar actos arbitrarios, ilegales o ajenos a su competencia. Asimismo, podrá salvar su responsabilidad formalmente en los casos que señala el artículo 109 de ese cuerpo normativo.

- **Equidad y justicia:** En relación con la atención al público ha de considerar los valores que rigen a la institución, pero también los principios de equidad y justicia que asisten a las personas. El servicio al público deberá ser el fundamento de su actuación. El servidor prestará dicha atención con prontitud, cordialidad y esmero.
- **Veracidad:** El servidor estará obligado a expresarse con franqueza en sus relaciones funcionales con los particulares, con sus superiores y colaboradores. Evitarán cualquier tipo de engaño o motivo oculto en su actuar.
- **Sinceridad:** Los servidores deberán ser claros con respecto a las motivaciones de lo que dicen o hacen dentro de la organización y deberán explicar las razones que sustenten su actuar.
- **Probidad:** El servidor deberá actuar con rectitud, procurando satisfacer el interés general y desechando cualquier beneficio personal, obligándose a mantener y demostrar una conducta intachable y honesta.
- **Prudencia:** El servidor deberá actuar con pleno discernimiento de las materias sometidas a su consideración. Tendrá presente que el ejercicio de la función pública debe inspirar confianza en la comunidad. Así mismo, debe evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función que desempeña, el

Comisión Institucional de Control Interno

patrimonio del Estado o la imagen que debe tener la comunidad con respecto de la Institución y de sus servidores.

- **Templanza:** El servidor deberá desarrollar sus funciones con respeto y sobriedad, usando adecuadamente las prerrogativas inherentes a su cargo y los medios de los que dispone para el cumplimiento de sus funciones y deberes.
- **Integridad:** Los servidores, en su condición de funcionarios públicos, no aceptarán ningún tipo de prestación económica o de cualquier otra índole, proveniente de entidades, organizaciones o personas. Además, evitará hablar mal de las personas o las instituciones relacionadas con su actividad, pues si lo hiciere, aparte de ser una actitud censurable, contribuiría a perder y denigrar su credibilidad personal.
- **Legalidad:** El servidor deberá conocer, estudiar y cumplir todas las disposiciones contenidas en la Constitución Política de la República y en las demás leyes y cuerpos normativos que regulen el ejercicio de su función pública. Ajustará su actuar en todo momento a las normas jurídicas que regulan su condición de funcionario.
- **Rendición de cuentas:** En todo momento los servidores tendrán disposición de rendir cuentas por sus actos y decisiones en el ejercicio de la función que desempeñan. Además, se someterán a la revisión y análisis de sus labores. Asimismo, utilizarán adecuadamente los bienes y materiales que le fueren asignados para el desempeño de sus funciones, evitando su abuso o desaprovechamiento. También deberán emplear su horario oficial completo de trabajo, en un esfuerzo responsable, para cumplir con sus deberes y desempeñar sus funciones de una manera eficiente y eficaz, con mística y entrega.

Comisión Institucional de Control Interno

- **Nepotismo:** El servidor no podrá dar empleo a sus parientes en la unidad a su cargo, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, de acuerdo con las normas legales vigentes sobre la materia.

Compromisos de los Jefes y Directores.

Dada la importancia estratégica y el mayor nivel de responsabilidad que poseen los jefes y directores para la Institución, además de la estricta observancia de los principios indicados líneas atrás, se agregan los siguientes compromisos:

- Deben procurar estar permanentemente informados sobre las nuevas tendencias e innovaciones que se generan en sus respectivos ámbitos laborales, con el fin de promover una verdadera cultura de cambio, para asegurar el cumplimiento de la misión y la visión Institucionales.
- Deben ser los primeros en comprometerse con la ejecución y el desarrollo del Plan Estratégico Institucional y, consecuentemente, con los planes que se formulen y se aprueben para lograr el desarrollo de la Institución.
- Deben promover una cultura organizacional sustentada en la ética, el trabajo en equipo, la excelencia y el servicio; asimismo, procurarán que la fuerza laboral se dirija de forma plena al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.
- Deben generar un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, impulsando aspectos de la dinámica organizacional, considerados clave. En ellos:
- Ambiente laboral que promueva el mejoramiento continuo e integral.

Comisión Institucional de Control Interno

- Cuidado del bienestar integral de los funcionarios y funcionarias, cuya acción e intervención será proactiva, especialmente en aquellas áreas que pueden resultar prioritarias (por ejemplo: salud, factores económicos, acoso laboral y sexual).
- Propiciarán espacios de escucha, reflexión y sensibilización.
- Promoverán la integración de los/las funcionarios/as mediante actividades sociales, culturales u otras.
- Procurar la efectiva utilización del tiempo laboral de sus colaboradores.

- Deben procurar el mejoramiento continuo del impacto del programa de Becas del FONABE y la gestión administrativa de la institución.

- Deben promover los procedimientos periódicos de rendición de cuentas, con el fin de colaborar en el esfuerzo por crear una cultura de transparencia.

- Deben asumir el compromiso de la formación integral y permanente de sus colaboradores, que les permita responder con integridad a los requerimientos de justicia y solidaridad que la sociedad costarricense demanda.

- Deben liderar estrategias de articulación y sinergias con otras instituciones del Estado, la empresa privada, las organizaciones no gubernamentales, la sociedad civil y la ciudadanía en general con el objeto de transformar la fragmentación social y el individualismo en la cohesión social basada en valores de solidaridad, cooperación, inclusión, equidad y ética.

- Deben ser los primeros en comprometerse con la ejecución y el desarrollo del Sistema de Control Interno y el Sistema de Gestión de Calidad y, en consecuencia, con los planes que se formulen y aprueben para lograr los objetivos.

Comisión Institucional de Control Interno

- Deben liderar y potenciar los procesos de participación ciudadana en el diseño, implementación, control, supervisión, vigilancia y evaluación de los programas sociales, sustentada en la corresponsabilidad ciudadana que contribuya a mejorar la efectividad, equidad e impacto de estos.

Compromisos de la Junta Directiva del FONABE.

De acuerdo con la importancia que revisten las actuaciones de la Junta Directiva, como máximo jerarca del FONABE, sus miembros asumirán los siguientes compromisos:

- Colaborar con el Estado costarricense en el fiel cumplimiento de todas las funciones que se le asignan a la Institución en las distintas leyes, decretos y normas de la República.
- Propiciar un ambiente de cordialidad y de respeto con todos los funcionarios del FONABE. Además, tener una actitud de apertura y de sana discusión con respecto a los criterios y las sugerencias técnicas y administrativas que los funcionarios presenten para su consideración.
- Promover y coordinar acciones que ayuden a desarrollar de forma sostenible la Institución y que, por ende, contribuyan al bienestar económico, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo social de la población en escasos recursos económicos.
- Promover mecanismos de coordinación sinérgica y articulación interinstitucional, con las otras instituciones del sector social, otras instituciones del estado, empresa

Comisión Institucional de Control Interno

privada y organizaciones de la sociedad civil, incluyendo las organizaciones no gubernamentales, desde los principios de compromiso mutuo y corresponsabilidad para evitar la duplicación de iniciativas y brindar una atención integral a la población objetivo.

- Velar por el establecimiento de estrategias adecuadas para la asignación oportuna de los recursos, con el objetivo de que las becas se desarrollen conforme a los requerimientos de justicia y solidaridad que la sociedad costarricense demanda
- Promover, internamente en la Institución, una cultura organizacional basada en los valores y principios plasmados en este Código de Ética y Conducta y promover que su cumplimiento sea el resultado de la convicción propia de los funcionarios y las funcionarias.
- Promover, internamente, procedimientos periódicos de rendición de cuentas con el fin de colaborar con la sociedad en el esfuerzo por crear una cultura de transparencia.

Capítulo III

FORMA DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA.

El código de ética y conducta institucional es un instrumento fundamental para la gestión de la organización; por ello, el FONABE ha decidido aplicar este texto de la siguiente forma:

Comisión Institucional de Control Interno

- Como instrumento para la inducción del nuevo personal y de los particulares que ejerzan funciones públicas en el FONABE, permanente o interino, que se incorpore a la Institución.
- Como instrumento para los procesos de formación continua, de reflexión e interiorización, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada por valores y principios.
- Como base para aplicar otros instrumentos de gestión como el Sistema de Gestión de la Calidad y de herramientas de transparencia en el ejercicio de la función pública.
- Como insumo para la divulgación y promoción permanente de los valores institucionales tanto dentro como fuera de la Institución.
- Las normas y los principios contenidos en este Código, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta; no obstante, comprende también un carácter regulador ya que es un instrumento que desarrolla diversos aspectos normativos de la función pública contemplados en la Constitución Política, en el Estatuto de Servicio Civil, en su reglamento y en otras normas del servicio público.
- En virtud de que el presente código establece los principios y valores que orientan el ejercicio de las diversas tareas y de las decisiones y acciones que se toman a lo interno de la institución, su observancia corresponde a todos los funcionarios y funcionarias, así como a los particulares que ejerzan funciones públicas en el FONABE en lo que compete a su cargo.

Comisión Institucional de Control Interno

- El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, promoción, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Código será la Comisión Institucional de Control Interno, mediante las subcomisiones de Control Interno.
- Cualquier funcionario o funcionaria que requiera información o bien plantear consultas sobre el presente Código y sobre asuntos relacionados con la Ética, debe sentirse con plena libertad de acudir a la Comisión Institucional de Control Interno, en especial estarán habilitados para:
- Plantear toda inquietud y solicitar orientación a la Comisión cuando se susciten dudas con respecto a las disposiciones del presente Código de Ética y Conducta o se presente una situación ética compleja.
- Recibir la inducción al presente Código.
- Suscribir el compromiso de cumplimiento del presente Código, una vez recibida la inducción correspondiente.
- Recibir capacitación en materia de asuntos éticos, valores, transparencia y de cumplimiento de normas.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

1. Ley General de Control Interno.(8292)
2. Directrices Generales para el Establecimiento del SEVRI (D-3-2005-CO-DFOE).
3. Normativa de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE)
4. Estatuto de Servicio Civil.
5. Código de Ética del IMAS.
6. Código de Ética de la Contraloría General de la República.
7. Plan estratégico Institucional 2013-2016 del FONABE