

CONSEJO NACIONAL DE RECTORES

Oficina de Planificación de la Educación Superior

Área de Desarrollo Institucional

Manual de Ética y Valores del Consejo Nacional de Rectores

2022



TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---|----|
| Presentación | 3 |
| 1. Nociones básicas o fundamentación filosófica | 4 |
| 1.1 Ética | 4 |
| 1.2 Principios | 5 |
| 1.3 Valores | 5 |
| 1.4 Valores compartidos..... | 6 |
| 1.5 Virtudes | 6 |
| 1.6 Manual o código de ética y conducta | 6 |
| 1.7 Ética en la gestión pública..... | 7 |
| 1.8 Gestión Ética | 7 |
| 2. Declaración de valores compartidos | 10 |
| 2.1 Convivencia humana | 10 |
| 2.2 Cumplimiento de logro de objetivos..... | 11 |
| 2.3 Servicio interno y externo | 12 |
| 2.4 Ciudadanía en general | 13 |
| 3. Acciones congruentes..... | 15 |
| 4. Compromisos éticos | 18 |
| 4.1 Compromisos de las personas funcionarias de la institución | 18 |
| 4.2 Compromisos de las direcciones y jefaturas de la institución..... | 19 |
| 4.3 Compromisos institucionales | 20 |
| 5. Pautas éticas del conare..... | 23 |
| 6. Aplicación del manual de ética del conare..... | 24 |
| 7. Referencias bibliográficas..... | 25 |

PRESENTACIÓN

En los últimos años la ética ha tomado gran relevancia, debido a la serie de acontecimientos de crisis de confianza, transparencia y legitimidad a nivel nacional, por lo tanto, resulta necesario contar con un instrumento en cada institución pública, como lo es un manual o código de ética, que permita guiar el accionar del colaborador con el fin de prevenir cualquier situación ímproba, fraudulenta o corrupta.

El Manual de Ética y Valores del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) es producto de haber realizado un “Diagnóstico de oportunidades de ética y valores” en la institución para conocer el estado de situación en diferentes temas y la aplicación de una encuesta de percepción y opinión a los colaboradores, sobre la gestión de la ética en el CONARE.

Para la construcción de este Manual también se contó con la colaboración de personas enlace de las diferentes dependencias, así como de la asesoría y acompañamiento por parte de la Comisión Nacional de Ética y Valores.

También, es importante destacar que los valores contenidos en este documento y sus implicaciones conductuales de los valores compartidos fueron identificados y definidos por los mismos colaboradores, en un proceso de construcción y consulta por medio de talleres grupales.

Este documento constituye el Manual de Ética y Valores del CONARE, el cual será una guía preventiva en el comportamiento del colaborador para el accionar institucional, y un insumo para orientar la toma de decisiones, la excelencia e inspirar las mejores prácticas éticas.

1. NOCIONES BÁSICAS O FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Este apartado constituye el marco teórico, y compila los principales conceptos, para facilitar la comprensión del manual y un mejor ejercicio laboral orientado por la ética y plasmado en los valores institucionales.

1.1 Ética

La razón de ser de la ética son los actos humanos, busca exponer a las personas la importancia de comprometerse a sus deberes y utiliza el convencimiento racional autónomo.

La ética es distinta de otras disciplinas como el derecho y la deontología, ya que estas últimas como leyes, exponen los deberes que deben cumplir las personas y de no hacerlo se le aplican sanciones, reprimendas o castigos, es decir no se convence a las personas, mientras que la ética es la aplicación del conjunto de principios y valores que nos permiten orientar la conducta antes de actuar, y formar el carácter para alcanzar la plenitud y la excelencia.

Se puede afirmar que la ética es solamente aplicable a las personas, dado a que son capaces de hacer un ejercicio libre y consciente de la razón. La ética abarca todo el ámbito humano, por eso es por lo que a través de la ética en las instituciones se genera mejoras prácticas y comportamientos acordes a los valores que promueve la misma.

Lo anterior también su así descrito por Diego Víquez Lizano en su libro “Algunas reflexiones sobre la ética y empresa (2007)” cuando indica *“La ética es la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de fines determinados que evidentemente no pueden atender contra nuestra condición de seres sociales. Con ello se afirma que los fines que se planteen deben tener presente que el límite de nuestro bienestar es el bienestar de los otros que comparten nuestra vida diaria”*.

Así mismo, Adela Cortina en “Claves para una cultura empresarial” (2003) señala *“como la forja del carácter mediante la repetición de actos sustentados en principios racionales que nos haga personas justas y felices”*.

1.2 Principios

Constituyen las ideas fundamentales sobre los que se construye la convivencia; estos guían las acciones de las personas con el fin de preservar la coexistencia social.

Según, Ladrière (1978) los principios representan *“la exigencia interna que mueve, y en cierto sentido define a la voluntad libre, la exigencia de autonomía o hasta la postulación teleológica de un universo de libertad”*.

1.3 Valores

Son convicciones que orientan la conducta de los seres humanos, que generan bienestar, felicidad personal y social; y que se manifiestan en las actitudes y los comportamientos de las personas.

Las prácticas de los valores en las organizaciones guían el comportamiento de las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar las metas y los objetivos de la Institución.

Según, Frondizi (2012) *“los valores son cualidades estructurales que se le atribuyen a los actos humanos al ser evaluado en situaciones concretas”*, y se convierten en *“orientaciones generales que guían nuestra conducta en una dirección o en otra”* (García Marzá, 2004).

1.4 Valores compartidos

Los valores compartidos marcan el camino de las personas que conforman una organización con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.

1.5 Virtudes

Son los valores adquiridos o interiorizados por las personas, los cuales aplican en su vida cotidiana, sin necesidad de pensar o analizar sobre su accionar porque estos forman parte de la persona.

Según Rafael León Hernández en “Implicaciones de la ética de la función judicial” (2016) define que las virtudes *“son valores que las personas practican constantemente y se apropian de ellos, según su carácter”*.

1.6 Manual o código de ética y conducta

Es un documento formal donde se expresan los valores de la institución y los compromisos adquiridos que deben guiar la actividad de las personas. Debe ser una reflexión conjunta, no impuesta, lo cual implica un proceso participativo y dialogado de toma de conciencia de responsabilidades de los miembros de la misma.

Según Rafael León Hernández (2019) indica que los códigos de ética y conducta como parte del marco ético de una institución *“son documentos orientadores de la conducta de las personas trabajadoras, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Es importante señalar que no tienen estructura jurídica (articulado) ni incorporan sanciones”*

Al respecto, García Marzá (2004) señala que *“los códigos éticos no constituyen un conjunto de normas, mandatos y prohibiciones, dirigidas a definir qué*

comportamientos son adecuados o deseables, sino un conjunto de valores que guía la conducta y nos orienta en la toma de decisiones”

Por lo tanto, es importante no confundir un código de ética con una norma o reglamento, el código de ética detalla los valores, los principios y compromisos de la institución que guiaran el comportamiento de las personas, es decir no es una conducta impuesta sino el convencimiento para la toma de consciencia de las acciones.

1.7 Ética en la gestión pública

Si la ética es la orientación de la conducta, entonces la ética en la administración pública reconoce que los actos que se realizan dentro de esta deben responder al fin público que justifica su existencia.

1.8 Gestión Ética

Los “Lineamientos para las Comisiones y Unidades Técnicas de ética y valores en la gestión pública “(2018) indica sobre la gestión de la ética como:

“una estrategia global de la gestión de las instituciones a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada, que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones; además, pretende la aplicación desde la convicción, de los principios y los valores que corresponden al desempeño de la función pública, así como al fortalecimiento de la misión y visión, al ajuste de los planes estratégicos y a las estructuras organizacionales, hacia el logro de los objetivos y responsabilidades frente a los públicos de interés.

La ética es un elemento fundamental de la condición humana, de una forma de vida que supone la reflexión de las consecuencias para la persona misma y para

las demás personas antes de la acción, incidiendo en la toma de decisiones racionales y en la formación del carácter ético.

Bajo esta premisa, la gestión ética es preventiva (previa a la acción) y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas de las personas en el ejercicio de sus funciones. Por ese motivo, lo referente al régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo) corresponde al ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente regulado; pero es distinto al campo de la ética (preventivo)”.

Para la gestión ética consideramos la ética cívica y la dialógica y los principios y los valores de la Administración Pública.

La ética cívica es *“el conjunto de valores y normas morales compartidos que permiten construir la convivencia en libertad y organizar las distintas esferas sociales y políticas”* (Etxeberría, 2005, p. 142), por lo que las instituciones públicas deben respetar, incorporar y fomentar en la ética cívica sus actuaciones, porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática por lo que las legitima.

Así también, la ética cívica se centra en la justicia y en los principios y los valores comunes compartidos por las personas para la convivencia, dentro de una organización.

Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del principio que señala Adela Cortina en el libro *“10 palabras claves en la ética”* (2008): *“Una norma sólo será correcta si todos los afectados por ella están dispuestos a darle su consentimiento tras un diálogo, celebrado en condiciones de simetría, porque les convencen las razones que se aportan en el seno mismo del diálogo”.*

La ética cívica y la dialógica deben partir de la realidad organizacional y deben ser respetuosas de las diferencias de las concepciones filosóficas o religiosas, para no interferir con la vivencia ni los valores compartidos por todas las personas funcionarias, los cuales orientan hacia el logro de los objetivos de la institución.

Por tanto, la gestión de la ética es una estrategia que permite mediante un proceso organizado, sistematizado y voluntario integrar e interiorizar los valores y los principios éticos de la institución para de esta forma orientarla al logro de los objetivos tomando en cuenta las personas que la representan.

La gestión de la ética en las instituciones contempla varias etapas: el posicionamiento, el diagnóstico y definición de los valores institucionales, la divulgación y comunicación, el alineamiento y la evaluación, y el desarrollo de este manual forma parte del proceso de diagnóstico y definición del marco ético.

2. DECLARACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS

La identificación de los valores del CONARE se realizó mediante la aplicación de una encuesta, que es parte del apartado diagnóstico de percepción y opinión del “Diagnóstico de oportunidades de ética y valores”. La encuesta se remitió a 136 colaboradores de la institución, de los cuales se obtuvo respuesta de 121 funcionarios.

Como resultado de la encuesta se identificaron los principales valores de la institución elegidos por los colaboradores, y posteriormente se realizaron cuatro talleres, donde se construyó la definición y acciones congruentes para cada valor. Participaron un total de 64 colaboradores de diversas dependencias y de distintos cargos de puestos. Con la información recopilada, el ADI revisó, sistematizó, adecuó y enriqueció técnicamente las definiciones y acciones congruentes. Por lo tanto, los valores compartidos surgieron de un proceso amplio, variado y participativo de los colaboradores de la institución.

A continuación, se presentan los valores definidos y consensuados del CONARE, bajo tres enfoques de agrupación:

- Convivencia humana,
- Cumplimiento de logro de los objetivos
- Servicio interno y externo
- Ciudadanía en general

2.1 Convivencia humana

En el enfoque de la convivencia se eligió como valor principal la Comunicación, y sus valores secundarios son: respeto, trabajo en equipo, tolerancia y empatía.

COMUNICACIÓN

Intercambio de ideas entre un emisor y un receptor tratando que la información compartida sea clara, oportuna, ágil y asertiva, en un lenguaje verbal, no verbal y escrito.

Como principio ético exige reconocer que los seres humanos tienen el mismo valor y dignidad, lo que hace necesario que la comunicación sea interactiva e incluya una respuesta de la persona que escucha o atiende el mensaje.

En la Institución se debe asegurar el intercambio de conocimientos y de información entre el personal de las diversas dependencias, respetando las diferentes necesidades y competencias, y a la vez, respondiendo a la relación de interacción e interdependencia del trabajo en el conjunto institucional.

La palabra “comunicación” se deriva del latín “communicatio”: compartir algo, “poner en común”; y esta a su vez de “communis”: común, que deriva en “comunio”: *forti_car*, construir (*recopilado <https://definiciona.com/comunicación/>*). Por lo tanto, es el intercambio de señales, información o conocimientos de una persona o grupo social a otro.

2.2 Cumplimiento de logro de objetivos

En el enfoque hacia el cumplimiento del logro de objetivos se eligió como valor principal la Planificación, y sus valores secundarios son: compromiso, eficiencia y eficacia, excelencia y adaptabilidad.

PLANIFICACION

Conjunto de acciones para la definición de objetivos y metas que permitan organizar mejor los procesos y recursos, coordinar adecuadamente las actividades, y controlar y evaluar los resultados para lograr el fin institucional.

La Planificación sustenta el cumplimiento de la misión y de los objetivos de la institución, dado que permite coordinar la forma de trabajo del personal, minimizar riesgos, prepararse y adaptarse a los cambios internos y externos, maximizar el tiempo y los recursos disponibles y para ello es fundamental contar con una visión, que determinará las acciones y decisiones a ejecutar para lograr los objetivos.

La palabra “planificación” es una variante del verbo «planificar», sufijado en «ción», que confiere el carácter de «acción o efecto de». Es la capacidad de determinar y definir eficazmente objetivos o metas y prever los pasos y recursos necesarios para alcanzarlos (*recopilado <https://definiciona.com/planificacion/>*).

2.3 Servicio interno y externo

En el enfoque al servicio se eligió como valor principal la Calidad, y sus valores secundarios son: servicio pertinente y oportuno, buen trato y atención, seguimiento y confianza.

CALIDAD

Ofrecer un servicio o producto con lo más altos estándares de excelencia, garantizando la satisfacción y conformidad del usuario.

Es la propiedad o conjunto de propiedades o cualidades inherentes a una cosa u objeto que la hacen apreciada sobre las otras o que le confieren capacidad para satisfacer necesidades implícitas o explícitas. La calidad de un producto o servicio es la percepción que el cliente tiene del mismo y que asume la conformidad y la capacidad de este para satisfacer sus necesidades.

En el desempeño de la Institución la calidad debe ser un imperativo ético, permanente para incrementar la probabilidad de alcanzar la excelencia y el logro de los objetivos de la Institución, no es el resultado de una acción individual aislada, se gestiona a lo largo de una cadena de actividades, procesos y personal

interrelacionados entre sí, sincronizados y alineados hacia el servicio. *(recopilado <https://definiciona.com/calidad/>).*

La calidad demanda una cultura transformadora que impulsa a la institución a su mejora permanente para satisfacer las necesidades y expectativas de la ciudadanía brindando un buen trato y atención, servicio pertinente y oportuno, seguimiento y confianza.

El vocablo calidad proviene del latín «qualitas», «qualitatis», que a su vez proviene del griego ποιότης (poiotēs), y se refiere a las cualidades de algo. «Qualis» significa «qué», «qué es», refiriéndose a los atributos de algo. *(recopilado <https://definiciona.com/calidad/>)*

2.4 Ciudadanía en general

En el enfoque hacia la ciudadanía se eligió como valor principal la Transparencia, y sus valores secundarios son: objetividad, integridad, rendición de cuentas y probidad.

TRANSPARENCIA

Comportamiento claro, consistente y evidente en el conjunto de acciones para el cumplimiento y ejecución de estas, apegado con la normativa y objetivos propios y de la institución, así como, el acceso a la ciudadanía a información veraz que, de cuentas de las actuaciones de la institución, y permita la evaluación de su gestión.

Se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad, actuar de manera franca o abierta, mostrándose tal cual es y sin ocultar nada. Implica tomar las decisiones y ejecutar las acciones en cumplimiento de las atribuciones de forma tal, que puedan ser exhibidas, supervisadas o evaluadas sin dificultad alguna pues han sido hechas cumpliendo

con la normativa ética, técnica y legal y se ajustan a los objetivos propios de la Institución.

La transparencia es cumplir con la legalidad a la ética y la técnica; mostrar siempre claridad en las decisiones y acciones, rindiendo cuentas y 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.

Corresponde al adjetivo /transparente/, del latín “trans”, a través, y “parens, entis”, que aparece. Significa “evidencia, claridad, comprensión sin duda ni ambigüedad”.
(recopilado <https://definiciona.com/transparencia/>)

3. ACCIONES CONGRUENTES

En este apartado, se agrupan las acciones congruentes de cada uno de los valores de la institución, estos serán una guía de conducta en la práctica de los valores elegidos.

COMUNICACIÓN

Los valores que contribuyen a la vivencia del valor “Comunicación” y que fueron elegidos por el personal son: respeto, empatía, tolerancia y trabajo en equipo. Estos están enmarcados en las acciones congruentes que se detallan a continuación:

1. Escuchar sin prejuicios las ideas de los demás, respetando la opinión emitida y mostrando interés en lo comunicado.
2. Emitir la información de manera clara, oportuna, ágil y asertiva, y comprender la confidencialidad de la información sensible, la cual no es transmitida.
3. Cuidar el tono de voz, los gestos, el vocabulario durante el ejercicio de sus funciones.
4. Crear un ambiente de intercambio de ideas y solución de problemas de forma conjunta.
5. Brindar información oportuna de los roles y las expectativas del trabajo para el logro de los objetivos institucionales.
6. Generar colaboración que permita el intercambio de información y conocimiento entre las dependencias de la institución, para el desarrollo de actividades ordinarias y proyectos de trascendencia institucional.
7. Abrir espacios de comunicación fluida y frecuente entre dependencias para eliminar barreras que representan obstáculos para el logro de objetivos.
8. Dar a conocer los canales y medios de comunicación definidos por la institución y aplicarlos para transmitir información efectiva y segura a todos los niveles de la institución.
9. Brindar un trato igualitario sin realizar distinciones de raza, creencia y orientación sexual y las limitaciones físicas.

PLANIFICACIÓN

Los valores que contribuyen a la vivencia del valor “Planificación” y que fueron seleccionados por el personal son: compromiso, adaptabilidad, eficiencia y eficacia y excelencia. Estos están enmarcados en las acciones congruentes que se detallan a continuación:

1. Identificarse y cumplir con los objetivos estratégicos y operativos por medio de la implementación de las metas y actividades.
2. Participar activamente en la construcción de objetivos, metas y actividades de la planificación institucional.
3. Priorizar las actividades de manera eficiente que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales.
4. Conocer el proceso asignado para el cumplimiento del rol conforme a lo planificado.
5. Cumplir con los plazos establecidos para la entrega de productos y servicios.
6. Optimizar el uso de los recursos institucionales para el cumplimiento de los objetivos.
7. Innovar en nuevas herramientas y métodos de trabajo para la mejora continua de los procesos institucionales.
8. Conocer el entorno para percibir los cambios y desviaciones que se presentan, ser flexible y tener capacidad de respuesta.
9. Comprometerse a trabajar individualmente y colectivamente para el logro de los objetivos.

CALIDAD

Los valores que contribuyen a la vivencia del valor “Calidad” y que fueron escogidos por el personal son: buen trato y atención, servicio pertinente y oportuno, confianza y seguimiento. Estos están enmarcados en las acciones congruentes que se detallan a continuación:

1. Atender las solicitudes del usuario en forma oportuna y pertinente en los plazos y conforme a los requerimientos y lineamientos institucionales.
2. Brindar información clara, precisa y veraz al usuario.
3. Conocer los procesos institucionales, productos y servicios para la atención al usuario.
4. Mantener la tolerancia, respeto, amabilidad, cordialidad y empatía hacia el usuario.
5. Brindar el espacio físico y las herramientas tecnológicas para facilitar la atención al usuario.
6. Dar seguimiento al resultado de los productos o servicios brindados y realizar una constante investigación sobre los requerimientos y necesidades de los usuarios
7. Ejecutar acciones concretas para atender inconformidades o sugerencias.
8. Compartir el trabajo realizado con otros compañeros del equipo para la detección de mejoras.
9. Presentar al usuario los resultados logrados por la institución.

TRANSPARENCIA

Los valores que contribuyen a la vivencia del valor “Transparencia” y fueron seleccionados por el personal son: integridad, objetividad, probidad y rendición de cuentas. Estos están enmarcados en las acciones congruentes que se detallan a continuación:

1. Proporcionar información clara, real, evidente, precisa y oportuna al usuario.
2. Ser objetivo e imparcial en las decisiones, servicios, procesos, entre otros.
3. Implementar herramientas de gestión sistematizadas que eviten los sesgos.
4. Ejercer y desarrollar de forma honesta, íntegra, responsable y de buena fe las funciones asignadas.
5. Rendir cuentas facilitando los procesos de verificación y evaluación de las decisiones y acciones ejecutadas.

4. COMPROMISOS ÉTICOS

4.1 Compromisos de las personas funcionarias de la institución

Los funcionarios del CONARE, indistintamente del cargo que ocupen, asumen el compromiso personal y colectivo de:

1. Conocer, cumplir, respetar e interiorizar los valores y las acciones congruentes que están descritas en el Manual de Ética y Valores del CONARE.
2. Respetar las Leyes y actuar con probidad y transparencia.
3. Participar en las actividades y capacitaciones que la institución realice o promueva, y sea convocado.
4. Trabajar con responsabilidad, eficacia y eficiencia para el logro de los objetivos institucionales y la generación de valor público.
5. Asegurar que las decisiones que se adopten en cumplimiento de las atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la institución.
6. Brindar un servicio de calidad y accesible, evidenciando la integridad y transparencia en los procesos.
7. Manejar con discreción, lealtad, confianza y cuidado la información que es confidencial y sensible, sin comunicar a terceros información que pueda ser utilizada en beneficio de esto o propio, incluso después de terminada la relación contractual. Excepto cuando esté permitido, o por obligaciones legales o para dar cumplimiento a decisiones administrativas o judiciales.
8. Evitar cualquier tipo de conflictos de interés o situación ímproba, fraudulenta y corrupta.
9. Comunicar a la dependencia competente el incumplimiento de cualquier situación ímproba, fraudulenta y corrupta.
10. Ser transparente y rendir cuentas a la ciudadanía sobre las acciones y recursos de la institución.

11. Conservar y proteger los recursos que la institución ponga a su disposición, promoviendo la sana ejecución de los fondos públicos, en una línea de austeridad y maximización de los recursos públicos y para cumplir con los fines y objetivos de la institución.
12. Proteger los activos e información institucional contra pérdida, eliminación, daño, divulgación o uso indebido.
13. Mantener los más altos estándares con respecto a la integridad, calidad de sus actividades y conducta moral.
14. Cumplir todas las obligaciones encomendadas por los niveles superiores.
15. Fomentar un ambiente de trabajo cooperativo y respetuoso que esté libre de acoso, abuso físico o verbal, intimidación, discriminación y conductas abusivas.

4.2 Compromisos de las direcciones y jefaturas de la institución

Las direcciones y jefaturas del CONARE, asumen el compromiso personal y colectivo de:

1. Demostrar conductas de integridad, transparencia, disciplina y respeto en el trato cotidiano y en la aplicación de directrices, lineamientos y normativa de la institución.
2. Participar en las reuniones que se le convoque y comunicar eficazmente al personal a su cargo la información que requiera conocer.
3. Promover la integración de sus colaboradores en las actividades sociales, culturales que la institución realice y sean convocados.
4. Resolver conflictos en forma eficaz, oportuna y con apertura al diálogo reflexivo e integrador.
5. Fomentar la capacitación y/o formación integral y permanente del personal.
6. Promover un trabajo colaborativo entre las dependencias de la institución para potenciar las capacidades del talento humano.

7. Crear una visión clara de equidad en la asignación de tareas, responsabilidades y funciones entre sus colaboradores.
8. Desarrollar mecanismos de estímulo y reconocimiento por el trabajo realizado por su personal a cargo.
9. Generar y fortalecer un clima laboral armonioso con sus colaboradores, evitando favoritismo.
10. Mantener una comunicación interna, directa, asertiva, efectiva con sus colaboradores, sin que afecten la objetividad y equidad en la toma de decisiones.
11. Promover espacios de retroalimentación entre sus colaboradores para la mejora continua de los procesos, respetando las diferentes capacidades en ideas, criterios y conociendo las limitaciones.

4.3 Compromisos institucionales

El CONARE y sus colaboradores en el desarrollo sus funciones asumen los siguientes compromisos:

CONTRATACIÓN PÚBLICA

En el proceso de contratación pública y para la satisfacción de las necesidades de los usuarios, los compromisos son:

1. Evitar recibir dádivas o recibir cualquier clase de obsequios que comprometa la integridad ética del funcionario público.
2. Comunicar y abstenerse de participar cuando exista conflicto de intereses en cualquier procedimiento de contratación.
3. Conocer que los estudios de mercado no corresponden a un compromiso de contratación si no a una labor meramente exploratoria del mercado.
4. Implementar mecanismos para la detección de sobrepuestos partiendo desde la presupuestación presentada.

5. Conocer y aplicar el régimen de prohibiciones para oferentes de acuerdo con la normativa vigente.

GESTIÓN AMBIENTAL

Con respecto al medio ambiente se asumen los siguientes compromisos:

1. Implementar estrategias innovadoras y sostenibles con la gestión ambiental.
2. Conocer y aplicar los objetivos sostenibles de desarrollo (ODS), en el ámbito económico, social y ambiental.
3. Aplicar criterios de sostenibilidad en las adquisiciones de bienes y servicios para la institución.
4. Impulsar el cumplimiento de la legislación ambiental vigente en el país.
5. Informar a la Comisión de Gestión Ambiental de la institución de todos los incidentes o situaciones de emergencia ambiental dentro de las instalaciones.
6. Gestionar residuos generados por su actividad, minimizar las emisiones nocivas y optimizar el consumo sostenible de recursos naturales no renovables, impulsando medidas y tecnologías de eficiencia energética
7. Establecer alianzas a nivel interinstitucional y sectorial con distintas organizaciones cuyo propósito es la acción, educación y gestión ambiental.
8. Promover la creatividad e innovación y la responsabilidad ambiental por medio de prácticas sostenibles responsables.

TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

Sobre la gestión y las tecnologías de la información se asumen los compromisos:

1. Velar por la seguridad de cualquier información sensible que se recopile, almacene, transmita, comparta o deseche.
2. Comprender que los recursos, tales como las instalaciones, equipos, licencias de software, sistemas de tecnología de la información son propiedad del CONARE.

3. Aplicar cualquier recomendación, lineamiento, política de seguridad de la información que el Área de Tecnologías de información y Comunicación (ATIC) pongan a disposición de la Institución.

PRODUCCIÓN PROFESIONAL, ACADÉMICA Y CIENTÍFICA

En relación al consentimiento informado y privacidad de los datos, la propiedad intelectual y la producción profesional, académica y científica se asumen los compromisos:

1. Fortalecer la creación e innovación de la producción profesional, académica y científica, promoviendo el respeto a la propiedad intelectual y los derechos de autor.
2. Solicitar el consentimiento expreso del titular previo a labores de recolección y tratamiento de datos personales, con las excepciones establecidas en la Ley.
3. Emplear únicamente aquellas imágenes, marcas, logotipos y textos sobre los que se disponga de la correspondiente autorización o no se encuentren protegidos bajo los derechos de autor.

5. PAUTAS ÉTICAS DEL CONARE

El CONARE debe en el ejercicio de sus funciones aplicar las siguientes pautas éticas, las cuales son la guía en las relaciones con los distintos sujetos del entorno externo con quienes se interactúa:

Pautas éticas para las relaciones con otras instituciones del Estado:

1. Fortalecer las relaciones interinstitucionales mediante la atención de consulta, requerimiento, desarrollo de proyectos conjuntos para generar valor público y maximizar el uso de los recursos.
2. Construir entornos éticos para la coordinación interinstitucional.
3. Ser transparentes en las relaciones interinstitucionales, pero manteniendo la discrecionalidad en los casos que se requieran.

Pautas éticas para las relaciones con aliados estratégicos u otros grupos:

1. Actuar siempre en el marco de cumplimiento de las leyes, normas, decretos, entre otros establecidos para el logro de los objetivos.
2. Proveer productos y servicios de alta calidad a los diferentes aliados estratégicos.

Pautas éticas para las relaciones con la ciudadanía:

1. Brindar información transparente y rendir cuentas sobre las funciones, actuaciones y uso de los recursos públicos de la institución.
2. Incentivar la participación ciudadana para la identificación de las necesidades de la sociedad y su atención dentro de las competencias institucionales.

6. APLICACIÓN DEL MANUAL DE ÉTICA DEL CONARE

Este instrumento como marco imprescindible en la gestión ética institucional exige continuidad, constancia; una decidida voluntad y una adecuada implementación; por lo que se aplicará como:

1. Instrumento para la gestión de la ética en la institución.
2. Guía para la toma de decisiones y acciones, de conformidad con las funciones y responsabilidades del cargo.
3. Instrumento para la inducción y reinducción del personal de la institución, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en valores.
4. Insumo para la elaboración de perfiles del personal.
5. Herramienta para la formación permanente del personal.
6. Orientación para la definición de indicadores para el reclutamiento, la selección y la evaluación del desempeño.
7. Insumo para la divulgación y promoción permanente de la ética y los valores compartidos institucionales.
8. Insumos para los cambios o mejoras en los procesos de gestión de la institución.

Aclaratoria:

Este Manual corresponde a un instrumento de gestión de la conducta, no así de carácter disciplinario y sancionatorio. Cualquier asunto de materia disciplinaria o legal deberá resolverse por las vías correspondientes.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Comisión Nacional de Ética y Valores (2018). *Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y valores en la Gestión Ética*. San José: CNEV
- Comisión Nacional de Ética y Valores (2021). *Manual para códigos de ética o conducta*.
- Cortina A (2013). *¿Para qué sirve la ética?* España: Verbo Divino
- Cortina A (2008). *“10 palabras claves en la ética”*. España: Paidós.
- Cortina A (2003). *“Claves para una cultura empresarial”*. Etxeberría (2005).
- Definiciona (2020). Recuperado de: <https://definiciona.com/comunicación/>
- Definiciona (2020). Recuperado de: <https://definiciona.com/planificación/>
- Definiciona (2020). Recuperado de: <https://definiciona.com/calidad/>
- Definiciona (2020). Recuperado de: <https://definiciona.com/transparencia/>
- Fronzizi, R. (2012). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.
- García Marzá, D. (2004). *Ética empresarial*. Madrid: Trotta.
- Ladrière, J. (1978). *El reto de la racionalidad. La ciencia y la tecnología frente a las culturas*. España: Ediciones Sígueme.
- León Hernández R. (2014). *Implicaciones Éticas de la Función Judicial*. San José: Poder Judicial.
- León Hernández R (2014). *Gestión ética para organizaciones públicas y privadas*. San José: UNED.
- Viquez Lizano, D. (1998). *Contenidos para un programa de formación en ética política para políticos costarricenses*. Santiago.
- Viquez Lizano D (2005). *“Algunas reflexiones sobre la ética y empresa”*.



CONSEJO NACIONAL
DE RECTORES

UCR

TEC

UNA

UNED

UTN
Universidad
Técnica Nacional

Manual de Ética y Valores del Consejo Nacional de Rectores