



COLEGIO UNIVERSITARIO DE CARTAGO

DECANATURA

COMISIÓN INSTITUCIONAL DE ÉTICA Y VALORES

**INFORME DE FUNDAMENTOS PARA LA
ELABORACIÓN DEL
CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL CUC**

Julio, 2023

CONTENIDO

PÁG

PRESENTACIÓN	6
INTRODUCCIÓN.....	9
1. APLICACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN ÉTICA PARA SELECCIÓN DE VALORES Y REALIZACIÓN DE GRUPOS FOCALES PARA SU CONCEPTUALIZACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CONDUCTAS CONGRUENTES..	11
2. TALLERES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028	15
3. UNIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN AMBOS PROCESOS.....	18
4. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO FINAL	21
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL CUC.....	21
- CAPITULO I - Fundamentación filosófica.....	21
Ética	21
Principios.....	22
Valores.....	22
Valores compartidos	23
Virtudes	24
Código de Ética y Conducta.....	24
Ética en la administración pública	24
Gestión ética.....	25

- CAPITULO II –Declaración de Valores compartidos	26
VALOR DEL TRABAJO EN EQUIPO	28
VALOR DEL COMPROMISO	29
VALOR DEL LIDERAZGO	30
VALOR DE LA EMPATÍA.....	31
VALOR DE LA INTEGRIDAD	32
- CAPÍTULO III - Conductas o Acciones congruentes.....	35
Trabajo en Equipo y sus acciones congruentes	35
Compromiso y acciones congruentes	36
Liderazgo y acciones congruentes	36
Empatía y acciones congruentes	37
Integridad y acciones congruentes	37
- CAPITULO IV -Compromisos éticos	38
4.1. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución	38
• Marco Institucional	38
• Relaciones entre los miembros de la Institución (ambiente laboral)...	38
• Desempeño laboral	39
• Utilización de los recursos institucionales.....	40
• Prevención de conflictos de intereses	41
• Manejo de la Información incluyendo la confidencialidad en caso de información sensible.	42
• Salud y Seguridad en el Trabajo.....	43
• Prevención de la corrupción.....	44
• Trato igualitario a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.....	45

4.2. Compromisos de las Jefaturas	46
• Liderazgo y toma de decisiones	46
• Cultura organizacional	46
• Comportamiento ejemplar, demostraciones de actitudes y comportamientos éticos.....	47
• Ambiente Laboral.....	47
• Capacitación y/o formación integral y permanente del personal .	47
• Delegación de funciones y responsabilidades.....	48
• Comunicación interna	48
• Asignación de tareas y funciones	48
• Motivación y acompañamiento del personal.....	48
• Empoderamiento del personal	49
• Reconocimiento al personal.....	49
• Estilo gerencial.....	49
4.3 Compromisos institucionales	50
• Buen Gobierno	50
• Con el gobierno digital.....	50
• Con la protección y el desarrollo del Recurso humano	50
• Frente al Control Interno y Valoración de riesgos (SEVRI).....	51
• Con la calidad en el servicio	51
• Responsabilidad Social.	52
• Personas usuarias o clientes.....	52
• Relaciones con los proveedores y prestatarios de servicios.....	53
• Hacia la ciudadanía	55
• En relación con el ambiente (Huella Verde)	56
• Rendición de cuentas	56
• Con la protección de la propiedad intelectual y derechos de Autor	57

- CAPITULO V -Pautas éticas.....	58
5.1 Pautas éticas para las relaciones con otras instituciones del Estado...	58
5.2 Pautas éticas para las relaciones con aliados estratégicos u otros grupos	58
5.3 Pautas éticas para las relaciones con la sociedad civil.....	59
-CAPITULO VI -Aplicación del Código de Ética y Conducta.....	59
-CAPITULO VII -REFLEXIÓN FINAL.....	60
Bibliografía o referencias	62

PRESENTACIÓN

Gracias a la Revolución ética, la percepción de las organizaciones ha ido cambiando, posicionándose paulatinamente la perspectiva moderna de las organizaciones revestidas con rasgos éticos en su estructura; reconocidos como *“propios de un organismo humano”*. Ese carácter ético institucional debe ser forjado diariamente a través de la educación (proceso enseñanza-aprendizaje) de su personal; puesto que, la moral de la organización refleja el *“talente ético de quienes la forman”*.

Se visualiza actualmente la ética como un activo institucional para conseguir los fines que caracterizan a estas instituciones; entendiéndose las mismas como un grupo de humanos que se esfuerza por actuar de acuerdo a normas específicas de rectitud, que trabajan de forma organizada y orientados por valores compartidos, los cuales ponen en práctica día a día, construyendo así su cultura organizativa.

La palabra clave en materia de ética organizacional, es la palabra confianza, y cómo esta es capaz de forjar las mejores prácticas y comportamientos en todos los involucrados en la vida de la empresa y de las organizaciones. La ética en las instituciones permite crear un gran capital de confianza, provocando que sus públicos creen en las instituciones y deseen invertir y relacionarse con éstas. Dicha confianza es construida por los llamados *“recursos morales”*, que son infinitos e inagotables y que se multiplican e incrementan cuanto más se utilizan.

La importancia de contar con organizaciones que aplican la ética en pro de unos altos estándares de moral, se traduce en instituciones que trabajan con: excelencia, plenitud, con una visualización futurista, creatividad, innovación, proactividad, que logra todos los objetivos y metas planteados, gracias a la orientación de sus acciones hacia valores y generación de las mejores prácticas.

Dichas instituciones se caracterizan porque procuraran el bienestar integral de sus trabajadores, en los tres ámbitos de su personalidad (plenitud humana, ciudadana y laboral), siendo conscientes de que los acontecimientos y el ambiente de las organizaciones afecta directamente y de forma decisiva el ser y el actuar de sus trabajadores.

Para construir un ambiente laboral agradable, no es necesario realizar cosas extraordinarias, basta con hacer propios los valores y virtudes que han sido considerados provechosos por los seres humanos desde siempre y que han servido para facilitar la convivencia y la construcción del bienestar.

Las instituciones públicas, prestan una serie de servicios, no buscando el beneficio para sus funcionarios, sino el bienestar de la sociedad en general. Valores y metas deben orientar sus decisiones, porque son los que le ayudaran a ir conformando una identidad, un carácter propio de la organización.

Todo funcionario público está llamado a ejercer un liderazgo ético, mediante el cual gestione espacios para un diálogo adecuado según las situaciones que se presenten en su quehacer, orientando a las personas a fomentar y promover comportamientos que permitan el bienestar de la sociedad; participando activamente de los diferentes procesos de gestión ética que se realicen en la institución para la que labora.

Finalmente, se puede decir que, de existir una ética de responsabilidad convencida en cada una de las instituciones, empresas y organizaciones, se haría innecesario el aumento de leyes y sanciones, puesto que la ética permite desarrollar procesos de formación y reflexión permanente, dirigido a potenciar las prácticas correctas por convicción propia de los profesionales.

Cada persona que actúa de forma ética se vuelve un individuo generador de cambio positivo en la sociedad. Por eso todas las familias, instituciones sociales y empresas deberían efectuar esfuerzos permanentes por orientar, motivar y educar sobre el tema de la ética al ser humano, para que sus actos sean plenos, justos, orientados hacia la excelencia y con un alto nivel de sensibilidad social en cada área de su vida.

La afirmación fundamental en la ética de las instituciones públicas, es sostener que los comportamientos éticos son indispensables para alcanzar el objetivo fundamental de toda organización: colaborar con la construcción del bien común. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2022).

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Conducta institucional es un instrumento indispensable que busca orientar la rectitud de los actos del personal mediante principios racionales, a través de procesos de formación y reflexión permanente para el desarrollo de una alta moral, la adecuada orientación de la conducta y la forja del carácter del personal de la institución, con el propósito de alcanzar la plenitud y la excelencia.

Este Código aprovecha la función preventiva que nos brinda la ética, pues esta nos lleva a actuar de forma prudente, es decir, pensar antes de tomar una decisión acerca de si lo que se desea ejecutar es correcto y si los medios son socialmente aceptables, así como analizar previamente las consecuencias que esto traerá para la persona y para los demás.

La adecuada aplicación de la ética a nivel institucional implica adoptar ésta como una verdadera cultura que impregne toda su gestión y el de todos los que participan en su dinámica, a fin de que la ética se convierta en un útil instrumento de gestión. La aplicación de la ética en las instituciones del Estado brinda varios beneficios a éstas, entre ellos: la eficacia y eficiencia en la administración pública y se evita la propagación de las malas prácticas.

Además de los beneficios citados anteriormente, la ética es un 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 y valores éticos a todo servidor público. Adicionalmente, aporta al fortalecimiento de la cultura organizacional que sustente y contribuye al desarrollo de un clima organizacional óptimo, y al cumplimiento de los objetivos Institucionales plasmados en el Plan Estratégico Institucional.

El Colegio Universitario de Cartago encarga a la Comisión de Ética y Valores, la elaboración de un Código de Ética y Conducta que contenga los valores del marco filosófico institucional que serán cauce estratégico entre la misión y la visión del CUC, conforme se establece en el Plan Estratégico. Asimismo, el Código de Ética y Conducta establece el 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 dotar al CUC de un Código de Ética y Conducta se toma en cuenta el criterio fundamental para realizar esta labor, a saber: "La forma en que el código está elaborado es tan importante como el código mismo", entendiéndose que este documento no solamente es importante por sí mismo sino por la forma en la cual se elaboró, ya que éste debe ser consecuencia de una participación del personal institución y como resultado de un proceso de análisis, reflexión y concertación de éste.

La elaboración de todo Código de Ética y Conducta debe considerar siempre una prudente distancia del discurso deontológico o legal y respondiendo a las necesidades particulares y específicas de cada una de las instituciones. Aprovechando la identificación que siente el personal con este instrumento, producto de la formulación del mismo a través de la participación de las personas en la construcción de este.

El proceso de definición y validación de los valores compartidos y conductas congruentes se realiza de la siguiente manera:

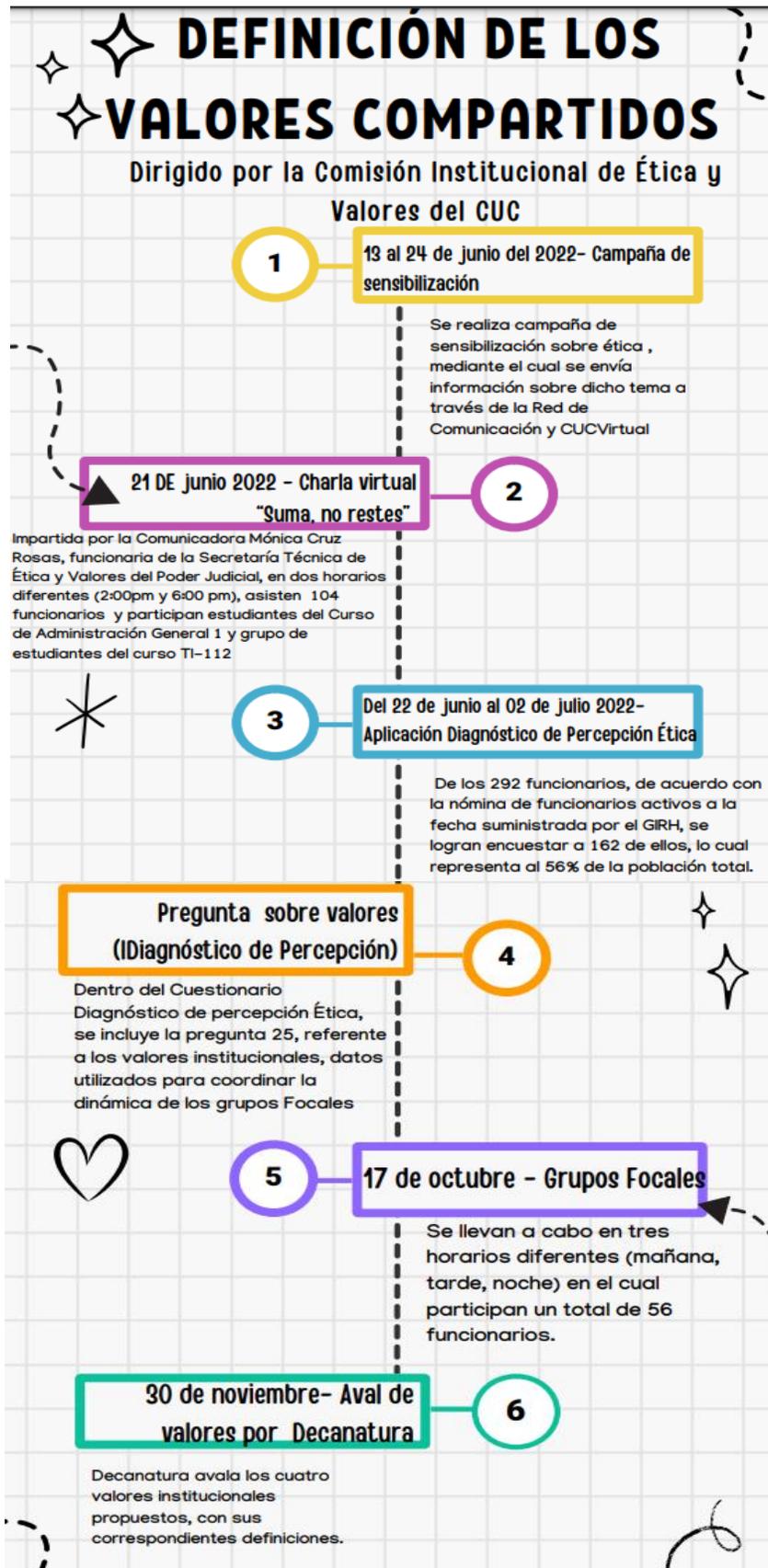
1. APLICACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN ÉTICA PARA SELECCIÓN DE VALORES Y REALIZACIÓN DE GRUPOS FOCALES PARA SU CONCEPTUALIZACIÓN Y DEFINICIÓN DE LAS CONDUCTAS CONGRUENTES.

De acuerdo a los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores la Institución se realizó un Diagnóstico Organizacional en materia de ética y valores, periodo 2019-2021, que permitió comparar la cultura organizacional formalmente establecida, con la cultura organizacional percibida por los y las integrantes de la Institución, para lo cual se utilizaron cuestionarios de opinión, los cuales fueron aplicados y completados por la población institucional.

Previo a la aplicación del Diagnóstico antes mencionado, la Comisión Institucional de Ética y Valores, con la colaboración de la Oficina de Comunicación y Relaciones Públicas, realiza una campaña de comunicación y sensibilización, de tal forma que el personal institucional conociera la labor que el CUC se encuentra realizando para la implementación de la gestión ética a nivel institucional y la importancia de contar con una participación activa de todo el personal institucional en este proceso.

De la lista de valores recabada mediante el Diagnóstico Organizacional, se elabora la dinámica de grupos focales con un sector representativo del personal de la Institución, con el propósito de realizar la conceptualización y la propuesta de conductas o acciones que ayudarán alcanzar los mismos. En este proceso se cuenta con la asesoría y la guía de la Comisión Nacional de Ética y Valores sobre el procedimiento para organizar los valores identificados de la información recabada, y su definición etimológica. Finalmente, la Comisión Institucional de Ética y Valores consigna las acciones de mayor repetición y relevancia que serán incluidas en el Código de Ética y Conducta, además de unificar los conceptos de los valores recabadas.

A continuación, se detalla esta etapa:



FOTOGRAFÍAS DE LOS GRUPOS FOCALES REALIZADOS PARA LA DEFINICIÓN DE LOS VALORES COMPARTIDOS Y CONDUCTAS CONGRUENTES.





DEFINICIÓN DE
VALORES
**GRUPOS
FOCALES**

DIRIGIDO POR CIEV 2022



2. TALLERES PARA LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028

Aprovechando el proceso de construcción del nuevo Plan Estratégico Institucional 2024-2028, (llevado a cabo durante los años 2022-2023); la Coordinación de la Comisión Institucional de Ética y Valores trabaja en conjunto con el equipo del proyecto en el desarrollo de los talleres para la construcción de dicho Plan; para los siguientes propósitos: unificar los valores institucionales obtenidos (que serán plasmados tanto en el Código de Ética como en el nuevo Plan Estratégico Institucional), aumentar el nivel de participación en la selección y definición de éstos; así como darles un enfoque estratégico a los mismos. Para esta labor se cuenta con la anuencia de la Decanatura.

Del 14 al 22 de febrero del 2023 se lleva a cabo el primer taller para la construcción del Plan Estratégico Institucional 2024-2028 denominado: “¿BUSCANDO EL POR QUÉ DEL CUC?” en el cual se trabaja en la definición de la filosofía institucional, entendida como: misión, **valores** y visión del CUC. Dicho taller constó de nueve sesiones de trabajo con grupos diferentes, para una participación total de 209 funcionarios del sector docentes y administrativos.

Se les consultó a los asistentes sobre ¿Qué valores necesitamos compartir para lograr todo lo que visualizamos para el CUC en los próximos cinco años? Mediante la dinámica 1-2-todos, se les solicitó trabajar en las respuestas de la siguiente manera:



**FOTOGRAFÍAS DE LOS PARTICIPANTES DEL TALLER 1. "¿BUSCANDO EL POR QUÉ DEL CUC?"
CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028**



3. UNIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN AMBOS PROCESOS.

La tabulación de los datos obtenidos en el Taller del Plan Estratégico, se comparan con los resultados del Diagnóstico Organizacional para la correspondiente unificación. De este análisis se determina que el Valor del Compromiso es uno de los más votados en ambos trabajos, por lo que se decide que prevalezca el trabajo realizado por la CIEV para su definición.

Del trabajo indicado anteriormente, salen cuatro nuevos valores por lo que se hace necesario conceptualizar los mismos por parte de los funcionarios institucionales. Para este trabajo se aprovecha el tercer taller para la construcción del Plan Estratégico del CUC denominado: **CONCEPTUALIZACIÓN DE VALORES Y EJES ESTRATÉGICOS**, el cual se lleva a cabo del 24 de abril al 13 de mayo del 2023, en nueve sesiones de trabajo con diferentes grupos de trabajo. Se cuenta con un nivel de participación total de 185 funcionarios.

Para dicha definición, se les asignó a los presentes, de forma individual, uno de los cuatro valores para que lo conceptualizaron con sus propias palabras y se les solicitó unirse en equipos de trabajo para que, en conjunto, definieran un único concepto. Se les brinda para esta labor el concepto etimológico de cada uno de los valores, material que es suministrado por la Dirección Ejecutiva de la Comisión Institucional de Ética y Valores.

Se recaban todos los conceptos brindados a cada valor durante el desarrollo de las diferentes sesiones de trabajo del tercer taller y se rastrean los significados comunes entre todas las definiciones aportadas. Esta labor es realizada por el equipo del proyecto y la Coordinación de la Comisión Institucional de Ética y Valores. De cada valor se construyen dos posibles conceptos, los cuales se presentan ante el Consejo de Decanatura para la selección definitiva de los mismos.

**FOTOGRAFÍAS PARTICIPANTES DEL TALLER 3. CONCEPTUALIZACIÓN DE VALORES Y EJES ESTRATÉGICOS
CONSTRUCCIÓN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2024-2028**





CONCEPTUALIZACIÓN
VALORES
INSTITUCIONALES



4. ELABORACIÓN DEL DOCUMENTO FINAL

Posterior al trabajo participativo expuesto anteriormente, se elabora el presente documento, el cual se encuentra estructurado por capítulos de la siguiente manera: el capítulo primero contiene la fundamentación filosófica, el capítulo segundo contiene la declaración de los valores compartidos, el capítulo tercero corresponde a las conductas y acciones congruentes, el capítulo cuarto contiene los compromisos éticos, en el capítulo quinto contiene las pautas éticas, el capítulo sexto contiene la Aplicación del código de ética y conducta, en el capítulo séptimo encontraremos una reflexión final y, para concluir se brindan las bibliografías y referencias para la construcción del presente Código.

Objetivo del Código de Ética y Conducta del CUC

Establecer el marco ético de esta institución de educación para universitaria, en el cual declara que deben prevalecer en el Colegio Universitario de Cartago, por tanto, se asume como fundamento para guiar el accionar de la institución, las conductas y el correcto proceder, en el cumplimiento de las funciones de quienes en ella laboramos.

- CAPITULO I -

Fundamentación filosófica

Ética

Lo más prudente es indicar que la ética, como disciplina, es distinta al derecho y a la deontología (aunque pueden ser complementarias). Si bien la diferenciación parece obvia, en la práctica suele darse una falsa homologación o confusión entre algunas de estas (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021).

Lo propio de la ética, su objeto material, son los actos humanos. Al igual que las otras disciplinas señaladas, busca orientarlas hacia unos fines determinados, pero sus medios son distintos. Mientras el derecho y la deontología recurren a la coerción heterónoma, la ética se sustenta en el convencimiento racional autónomo. Es decir, tanto las leyes como los códigos deontológicos exponen deberes que han de cumplirse (sí o sí), caso contrario la persona se atiene a sanciones, reprimendas o castigos; mientras que la ética expone también deberes, pero busca convencer a la persona (sin recurrir a puniciones) sobre la importancia de comprometerse con esos deberes (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021).

La Ética, como se puede ver desde la perspectiva orteguiana, es alcanzar la "areté", la excelencia en el actuar. Lograr que la cotidianidad entre en la lógica de lo bien hecho, de lo óptimo. Es actuar de manera racional, buscando las metas propias que nos hemos planteado, y que responden al fin último de nuestra vida, organización o actividad. Fin que, evidentemente, tiene como límites la felicidad y el bienestar de los otros. (Viquez, 2009).

En resumen, podemos entender que la ética es la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de fines determinados, que evidentemente no pueden atentar 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 (Viquez, 2007). Así como la forja del carácter mediante la repetición de actos sustentados en principios racionales que nos haga personas justas y felices (Cortina, 2003).

Principios

Los principios son proposiciones o ideas fundamentales que rigen la conducta (Real Academia Española, 2014) con universalidad y permanencia en el tiempo sobre las que se construye la convivencia con la práctica de la acción humana. (León Hernández, 2014).

Valores

Ideas fundamentales o principios que reflejan la práctica de una acción humana directamente en nuestra vida (León, 2014).

Se pueden comprender como los principios puestos en práctica, ya que se utiliza la palabra "valor" cuando un principio se refleja en la práctica de una acción directamente en la vida (León, 2014). Agrega León (2014) que los valores son un conjunto de actitudes que ponen en práctica diariamente los seres humanos, facilitando la sana convivencia social y la búsqueda del bien común. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021).

Los valores son aprendidos como resultado de la interacción de los seres humanos con el ambiente social, político, económico y cultural; por igual estos se proyectan en las actitudes y hábitos de las personas dentro de su entorno institucional. Por eso, son los principios de toda cultura organizacional (León, 2014)

Los valores son convicciones profundas y orientaciones vitales de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, consideradas por la sociedad como deseables para ser vividas, por la convicción de que posibilitan el bienestar personal y social.

La 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.

Es importante resaltar que, aunque se diga que se han perdido los valores, como lo dice Adela Cortina (2015), no es así porque los seres humanos somos incapaces de no valorar, valoramos siempre. Lo que ocurre es que ponemos en primer lugar unos valores y otros en segundo y se puede poner en primer término valores que no son los adecuados.

Para Oscar Diego Bautista (2007) los valores son indispensables para conocer la cultura organizativa en la función pública, al ser los centinelas de la buena conducta del funcionariado: Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución (Bautista, 2007).

Los valores dan sentido y orientación hacia lo que es conveniente en un momento preciso. En una organización, adquieren una gran importancia pues son pilar en cualquier esfuerzo por transformar el estilo de gestión en la administración pública. Los valores éticos acompañan en cada actuación que se hace en el trabajo y permiten orientar, no dictar o imponer, el comportamiento (Bautista, 2007).

Valores compartidos

Son los valores seleccionados, consensuados y definidos participativamente por el personal de la institución mediante el cuestionario del Diagnóstico de Percepción y talleres para la validación de los mismos.

Virtudes

Son valores que me he apropiado y practico constantemente, son parte de mi carácter (León,2016).

Código de Ética y Conducta

Es un documento formal donde se expresan los valores de la organización y los compromisos adquiridos que deben guiar la actividad de las personas de la organización. Debe ser una reflexión conjunta, no impuesta, de la organización, lo cual implica un proceso participativo y dialogado de toma de conciencia de responsabilidades de los miembros de la misma (ETNOR, 2022).

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” (García Marzá, 2004).

El Código de Ética y Conducta institucional se constituye en el principal componente del Marco Ético de la Organización, instrumento mediante el cual se institucionaliza la ética en la institución al establecer los fundamentos de la Gestión Ética, por cuanto el manejo ético de las organizaciones implica la adopción de una verdadera cultura que impregne todo su quehacer, y el de todos los que participan de su dinámica, a fin de que la ética se convierta en un útil instrumento de gestión. (Comisión Nacional de Ética y Valores,2022).

Ética en la administración pública

Se le suele denominar simplemente como *ética pública*, pero preferimos utilizar el nombre completo para prevenir malentendidos, ya que toda ética (por ejemplo, la de una empresa privada) tiene vocación de publicidad, es decir, debe ser pública.

Si la ética trata de la orientación de la conducta, cuando nos referimos a la ética en la administración pública se presupone que los actos (decisiones, procesos, y demás) que se realizan dentro de esta deben responder al fin público que justifica su existencia (Comisión Nacional de Ética y Valores,2021).

El uso técnico del término “ética”, aplicado a las organizaciones correspondería a una organización excelente, plena, que cumple por completo con sus objetivos y metas. La ética aplicada de manera sistemática es capaz de generar las mejores prácticas y comportamientos en todos los involucrados en la vida de la organización. Esto sucede cuando los trabajadores se identifican con la empresa, se enriquecen con los valores que esta promueve, tratan de tener excelentes desempeños y vivir a plenitud. La eticidad organizacional resulta del esfuerzo de quienes la conforman por poseer elevados estándares éticos. (Comisión Nacional de Ética y Valores,2022).

Es fundamental afirmar que solamente las personas somos capaces de la ética, por cuanto solo estas son capaces de hacer un ejercicio libre y consciente de la razón. Por tanto, la ética compete a todo ámbito humano, de ahí que la vinculación de la ética a la vida de las instituciones públicas que empleada sistemáticamente genera las mejores prácticas y comportamientos en los funcionarios y funcionarias porque se identifican con la Institución, se enriquecen con los valores que ésta promueve, logran excelentes desempeños y vivir a plenitud. (Viquez, 2009)

Gestión ética

Es 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, a la aplicación desde la convicción de los principios y los valores que corresponden en el desempeño de la función pública, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés. (Comisión Nacional de Ética y Valores,2018).

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. (Comisión Nacional de Ética y Valores,2018).

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). (Comisión Nacional de Ética y Valores,2018).

Para gestión ética consideramos los postulados de 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), considerando que las instituciones del Estado deben respetar, incorporar e inspirar en la ética cívica sus actuaciones, porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática por lo que las legitima.

La ética cívica se centra en la justicia, en los principios y los valores comunes compartidos por las personas para la convivencia en este caso, dentro de una organización y que, a su vez, respetan activamente las distintas concepciones sobre el ideal de felicidad que poseemos como seres integrales, dentro del legítimo pluralismo moral de la sociedad democrática. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del principio que señala Adela Cortina: 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. (Cortina, 2008).

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. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

- CAPITULO II -

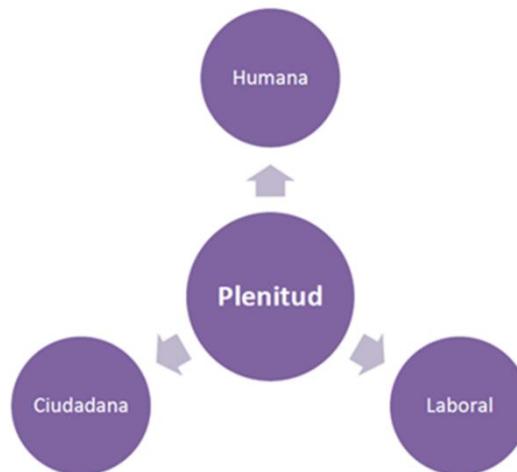
Declaración de Valores compartidos

El siguiente capítulo incluye los valores institucionales que son el resultado de una identificación participativa realizada por una muestra representativa del personal del Colegio Universitario de Cartago.

Dentro de la metodología aplicada por la Institución para la definición de los valores compartidos, se consideran los tres ámbitos de la personalidad humana: plenitud laboral, ciudadana y humana, siendo conocedora de que no solamente es trascendental el bienestar laboral de sus trabajadores sino su integralidad. Por lo anterior y desde el enfoque de la Ética, a las personas participantes de la consulta en la encuesta respectiva se les solicita identificar tres tipos de valores, a saber, valores que propicien:

- Cumplir con la misión, objetivos o metas institucionales (Plenitud laboral)
- Que la institución dé un aporte a las personas usuarias, clientes, la sociedad en general (Plenitud ciudadana)
- El desarrollo y las relaciones entre las personas trabajadoras (Plenitud humana).

Ejes para la identificación de los valores compartidos



Igualmente, en este apartado se brinda una descripción de base teórico-filosófica sobre el origen y significado de los valores identificados, para que el personal institucional tenga mayor claridad en cuanto a sus implicaciones prácticas.

DEFINICIONES DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

EJE PLENITUD HUMANA

Todos los que laboremos en una organización somos seres racionales y autónomos, tenemos valor y dignidad de fin, nunca de medio y debemos tratar a los demás, teniendo como criterio fundamental que todo aquel que se me aproxima es un otro como yo. Por tanto, debo evitar hacerle lo que a mí me molesta y a la vez, procurar ayudarlo en su bienestar, es decir, lo que me gustaría que hicieran conmigo. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Los valores relacionados con el eje de la Plenitud humana buscan considerar la integralidad de la persona trabajadora y, además, velar por una sana convivencia en la institución.

El personal del Colegio Universitario de Cartago determinó que el valor compartido institucional para mejorar la convivencia y facilitar un ambiente laboral agradable es:

VALOR DEL TRABAJO EN EQUIPO

Concepto etimológico del Valor del Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo como concepto es originario de la edad media y hace referencia al conjunto de personas que participan organizadamente. Surge de la necesidad de unir esfuerzos, responsabilidades individuales y colectivas de manera organizada, a fin de alcanzar un objetivo común. El trabajo en equipo institucional debe ser realizado por el conjunto de personas que la conforman de manera organizada y coordinada, donde cada uno de sus funcionarios y funcionarias es responsable del trabajo que le corresponde y se visualiza como parte del engranaje institucional, coordinando, participando activamente y, colaborando con el trabajo de los demás; uniendo valores, talentos y esfuerzos para incrementar la cooperación en todos los niveles de la Institución y lograr en conjunto los objetivos.

Concepto de Trabajo en Equipo brindado por el personal

Haciendo uso de la referencia etimológica mencionada anteriormente, el personal del Colegio Universitario de Cartago define el valor del Trabajo en Equipo como:

Unión de esfuerzos y habilidades individuales enfocados en la consecución de un objetivo común, mediante una comunicación asertiva y colaboración organizada.

Los valores que el personal determinó contribuyen a la vivencia del valor del Trabajo en Equipo son: Compañerismo, Respeto, Empatía, Colaboración y Comunicación.

EJE PLENITUD LABORAL

Se refiere a los principios y valores que son orientadores del accionar de la organización y de la conducta de quienes en ella laboran, porque los consideran de suprema importancia e indispensables para el logro de los objetivos y cometidos organizacionales, así como en la tarea de lograr personas trabajadoras excelentes y plenas. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Los valores institucionales que el personal del Colegio Universitario de Cartago determinó se debe compartir para impulsar el quehacer del CUC hacia un óptimo funcionamiento, el cumplimiento y logro de los objetivos plasmados en el Plan Estratégico son:

VALOR DEL COMPROMISO

Concepto etimológico del Valor del Compromiso

La descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del valor del COMPROMISO, se detalla a continuación:

Esta palabra reúne tres términos latinos: "cum": (con), juntos; "pro": a favor; "mittere": misión. - "Juntos a favor de una misión." - Y como sustantivo derivado del verbo compromissum, "cum"- (con), juntos; "promissum" prometerse. - "Prometerse con el otro". A su vez la palabra Compromiso proviene del latín /compromissum/, que significa obligación contraída, conceptualizada como la importancia de cumplir fielmente con la palabra dada y la fe empeñada a una idea, con alguna tarea, con alguien, o con algo; no se relaciona únicamente con la responsabilidad que impone el deber, sino más bien con la obligación moral que nos impone el honor. Así, el Compromiso como valor implica sacar adelante una misión uniendo lo mejor de nuestras voluntades y esfuerzos, yendo más allá de leyes o reglamentos que nos obliguen, con el objetivo de cumplir plenamente con la misión de la institución. Individualmente, es la obligación contraída, la

palabra dada y la fe empeñada lo que exige actuar responsablemente con la plena consciencia del impacto que tiene el trabajo que ejecuta en el logro los objetivos institucionales.

Concepto de Compromiso brindado por el personal

Con fundamento en la referencia etimológica, el personal del Colegio Universitario de Cartago define el valor del compromiso como:

Capacidad de cumplir con las funciones asignadas de forma responsable, para el logro de los objetivos en común, enfocados a la razón de ser de la Institución.

Los valores que el personal determinó contribuyen a la vivencia del valor Compromiso son: Adaptabilidad, Creatividad e innovación, Eficiencia y Eficacia, Cumplimiento y Excelencia.

VALOR DEL LIDERAZGO

Concepto etimológico del Valor del Liderazgo

La descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del valor del Liderazgo, se detalla a continuación:

Viene de la raíz inglesa leader (guía) que significa 'líder' (dirigir, ir adelante) y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado, o sea, liderazgo es la cualidad de una persona para estar en la situación de líder. Es facultad humana permite influir en los demás, en sus motivaciones y competencias. Es un proceso mediante el cual un individuo influye en un grupo de individuos para lograr un objetivo común (Northouse, 2016, pág. 16). Es una construcción social, que se genera entre el líder y los seguidores del mismo. Es el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización a través de los procesos de comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización. (José Alerto Santos). El liderazgo es el proceso por medio del cual se desarrolla las competencias propias que permiten ejercer influencia sobre otras personas de manera vinculante, mediante la aplicación correcta de una tarea, con la intención de lograr los resultados planificados a todo nivel. (Patricio Pillajo).

Concepto de Liderazgo brindado por el personal

Con fundamento en la referencia etimológica, el personal del Colegio Universitario de Cartago define el valor del Liderazgo como:

Capacidad de influir positivamente en un grupo de personas, motivándolos y guiándolos hacia la consecución de objetivos compartidos, mediante habilidades de comunicación, negociación y toma de decisiones.

Los valores que el personal determinó contribuyen a la vivencia del valor Liderazgo son: responsabilidad, diálogo, humildad, proactividad y justicia.

EJE PLENITUD CIUDADANA

Los trabajadores del Colegio Universitario de Cartago, somos funcionarios públicos, que desarrollamos nuestra profesión en un país democrático; lo cual nos lleva a que actuemos bajo un principio de corresponsabilidad con él y con la construcción de su bienestar; por lo que, como seres humanos integrales, llamados a la excelencia en todas las áreas de nuestra vida, no podemos obviar o dejar de lado, que también como ciudadanos de esta hermosa patria tenemos una serie de obligaciones para alcanzar las buenas prácticas y tener también en esta área de nuestra vida, comportamientos éticos.

De este eje, el personal del Colegio Universitario de Cartago identifica dos valores, uno direccionado a la atención de nuestro deber para con las personas usuarias y otro con la ciudadanía en general, mismos que detallamos a continuación:

VALOR DE LA EMPATÍA

Concepto etimológico del Valor Empatía

A partir del gr. ἐμπάθεια empátheia, capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos (Real Academia Española, 2014). Derivado del adj. empathḗs ἐμπαθῆς que Aristóteles, s. IV a.C., usa como 'apasionado'. 'que siente dentro', del ingl. empathy de gr. empátheia ἐμπάθεια [en ἐν gr. 'en' + path(o)-πάθος gr. 'padecimiento', 'sentimiento' + -e-ia gr.]. Significa, entonces, la capacidad para participar en los sentimientos de otra persona y asimilarse a su

estado anímico, nace de la identificación con otro y la comprensión íntima de su situación existencial; no debe confundirse con la simpatía. Para el paso al significado actual de la palabra, fue importante que se utilizara empathy para traducir Einfühlung en el uso que le daba Sigmund Freud, como 'proyección psicológica' en los sentimientos de otra persona (Cortés, Dicciomed 2014). La empatía es la capacidad de sentir o percibir lo que otra persona sentiría si estuviera en la misma situación vivida por esa persona (Instituto Psicobiológico 2020). Es conectar unos con otros, en esta conexión, permite entender más fácilmente las necesidades del otro y prestar la ayuda necesaria.

Concepto de Empatía brindado por el personal

El personal del Colegio Universitario de Cartago define el valor de Empatía para la atención de nuestros clientes de la siguiente manera:

Capacidad de comprender y conectarse con los sentimientos y realidades de los demás, colaborando en la resolución de sus necesidades y poniéndose en su lugar.

Los valores que el personal determinó contribuyen a la vivencia del valor Empatía son: Cultura de Servicio, Amabilidad, Afán de servicio, Calidad, Capacidad de Respuesta y Servicio pertinente y oportuno

VALOR DE LA INTEGRIDAD

Concepto etimológico del Valor Integridad

Se deriva del latín *Integrītas, -ātis*; que significa algo completo, que tiene todas sus partes, no se carece de ninguna y que se desempeña de manera correcta. Lo que implica actuar con rectitud y honradez sin contradicciones, fingimientos, hipocresía ni dobleces en las diferentes relaciones, situaciones y asuntos encomendados. Es cuando lo que se piensa, dice y hace tienen un mismo sentido, son coherentes entre sí, hay firmeza en sus acciones y actúa de manera correcta. (En la Institución significa ser una persona cabal, honrada, correcta, intachable y coherente en todos sus actos, en todo momento, en todo ambiente y no según sean las circunstancias, dando fe de su probidad. Siempre se responde al interés público, de tal forma que su conducta genere y fortalezca la confianza de la ciudadanía sobre la certeza de su correcto desempeño).

Concepto de Integridad brindado por el personal

El personal del CUC define el valor de la Integridad para la atención de nuestro deber con la ciudadanía en general de la siguiente manera:

Actuar con coherencia y consecuencia en todo momento, tomando en cuenta los principios éticos, morales y legales, tanto en lo personal como en lo laboral.

Los valores que el personal determinó contribuyen a la vivencia del valor de la integridad son: objetividad, honestidad, equidad, imparcialidad y transparencia.

A continuación, se muestra el resumen de los valores que compartiremos en el CUC durante el periodo 2024-2028, los cuales han sido identificados, definidos y validados por el personal institucional:



- CAPÍTULO III -

Conductas o Acciones congruentes

En el siguiente apartado se mencionan ejemplos de acciones que el personal de la institución ejecutará para poner en práctica los valores compartidos del Colegio Universitario de Cartago, con el objetivo de clarificar los valores definidos en conductas concretas con las que las personas trabajadoras del CUC se puedan identificar en su quehacer diario.

Estas acciones, al igual que los valores compartidos, se construyen a partir de los aportes de las personas consultadas para la elaboración del Código de Ética y Conducta, a saber:

Trabajo en Equipo. Acciones para la vivencia del Valor

1. Promover una cultura de flexibilidad y tolerancia dentro del ambiente laboral, en donde prevalezcan las ideas y opiniones de los demás.
2. Comprender las diferentes situaciones que enfrentan los funcionarios del CUC como seres humanos
3. Apoyar en los distintos procesos de las áreas funcionales de la Institución
4. Mantener una comunicación discreta, asertiva, abierta, sensata y oportuna, en todos los niveles de la organización.
5. Trabajar tomando en cuenta las fortalezas y aportes de los funcionarios de la Institución, orientados a un objetivo común.
6. Actuar de manera prudente y haciendo uso de los más altos principios éticos en las relaciones con los compañeros de trabajo en forma recíproca, en aras de fortalecer la sana convivencia y el buen ambiente laboral.
7. Mantener una actitud permanente de apoyo entre los compañeros, promoviendo un ambiente de respeto, empatía y trabajo en equipo para el logro de las metas institucionales.

Compromiso. Acciones para la vivencia del Valor

1. Aceptar de una manera positiva y flexible los cambios del entorno como funcionarios institucionales; adaptándonos a los procesos de investigación, aprendizaje e innovación.
2. Promover en los funcionarios la capacidad de hacer las cosas de forma diferente, impulsando la iniciativa y la proactividad
3. Buscar los mejores resultados con el máximo aprovechamiento de los recursos existentes, sin desmejorar la calidad
4. Lograr altos estándares en las labores diarias, no solo haciéndolas bien sino mejor
5. Garantizar el logro satisfactorio de los objetivos institucionales a través de la autoevaluación e indicadores según las funciones asignadas.
6. Actuar con responsabilidad, puntualidad, respeto, buen ejemplo, consideración y empatía en el desarrollo de las funciones.

Liderazgo. Acciones para la vivencia del Valor

1. Asumir el liderazgo con responsabilidad, predicando con el ejemplo.
2. Dirigir a su equipo de trabajo, con la aplicación de justicia, objetividad y equidad, sin que su posición de jerarquía sea un medio para el favoritismo, el abuso de poder, faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores.
3. Actuar de manera proactiva para la creación de las condiciones en las que su equipo de trabajo se implique en la consecución de los objetivos y metas establecidas.
4. Ejercer mediante la motivación, el acompañamiento, el reconocimiento al logro y el empoderamiento del personal para impulsar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas e indicadores clave que generen valor público y fomentar una cultura de agradecimiento en las labores que desempeñan las personas.
5. Establecer espacios frecuentes para el diálogo abierto entre sus subalternos, procurando que la información importante fluya en ambas direcciones permitiendo corregir errores, motivar y estar al día con las situaciones importantes que se presentan en el trabajo de sus subalternos.

Empatía. Acciones para la vivencia del Valor

1. Atender a los clientes, tanto externos como internos, manteniendo una buena actitud y aplicando las normas de cortesía, tales como: amabilidad, respeto, escucha activa, equidad, entre otros.
2. Actuar de forma proactiva y con trato afable ante los requerimientos del cliente, demostrando un interés real por las necesidades de éste.
3. Implementar procesos de mejora continua orientada hacia la calidad, prestando especial atención al servicio al cliente.
4. Resolver los trámites y las necesidades del cliente en forma pertinente y ágil, en los plazos establecidos.
5. Incluir diferentes medios de comunicación entre departamentos procurando la mejor prestación de servicios.
6. Mantener una disposición para solucionar efectivamente las necesidades y requerimientos de los clientes internos y externos, con alta calidad compromiso y buen trato, de forma eficiente y eficaz.

Integridad. Acciones para la vivencia del Valor

1. Proceder de una manera íntegra, honrada, con apego a los principios y normas, tanto legales como éticas de la institución, siendo coherentes en el accionar como funcionarios.
2. Hacer uso adecuado de los recursos disponibles, para el buen funcionamiento de la institución.
3. Evitar prácticas discriminatorias, siendo tolerantes y respetuosos de la dignidad de cada persona como ser humano.
4. Actuar de las personas a nivel institucional tomando decisiones, criterios e informes basados en evidencia adecuada y suficiente, libre de todo sesgo, evitando siempre la existencia de algún conflicto de interés, anteponiendo siempre el bien público ante los intereses particulares.
5. Proceder de forma transparente con las demás personas y la Institución, protegiendo siempre la verdad como principio fundamental.

- CAPITULO IV -

Compromisos éticos

4.1. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución

- Marco Institucional
 1. Conocer, respetar y cumplir las políticas, reglamentos, manuales de procedimientos, el marco normativo legal, el marco ético y el marco filosófico: misión, valores y visión Institucional.

- Relaciones entre los miembros de la Institución (ambiente laboral)
 1. Propiciar, mantener y fortalecer un ambiente ético que contribuya a relaciones interpersonales de respeto, sanas y libres de discriminación, amenaza, acoso laboral, sexual y hostigamiento; así como conocer los comportamientos inaceptables de acuerdo con este marco ético; teniendo una clara comprensión del impacto de su comportamiento ético en el clima organizacional.
 2. Propiciar, mantener y fortalecer un ambiente de trabajo armonioso, sano y respetuoso, que facilite el desarrollo laboral, con un trato digno, equitativo e igualitario entre el personal institucional para el adecuado desarrollo del trabajo y la convivencia apropiada.
 3. Evitar la discriminación por género, puesto, religión o cualquier otra característica.
 4. Mantener una presentación personal acorde con las exigencias y características del puesto que desempeñen y de la institución que representan.
 5. Mantener el lugar de trabajo en un ambiente de orden y limpieza para contribuir con ello a un desempeño más eficiente y seguro.
 6. Respetar las competencias de cada área y puesto.
 7. Mantener una comunicación asertiva con toda la comunidad institucional.

8. Compartir la información y el conocimiento en beneficio del trabajo y del crecimiento de los demás miembros de la institución.
 9. Demostrar una actitud proactiva para identificar problemas, necesidades, riesgos en el diario quehacer y buscar soluciones.
 10. Aceptar respetuosamente las deficiencias y proponer sugerencias de mejora.
 11. Trabajar en equipo con una distribución equitativa de las tareas, reconociendo el crédito por el trabajo realizado por cada miembro del equipo.
- Desempeño laboral
 1. Trabajar en alineamiento con la misión y visión institucionales.
 2. Conocer cabalmente las funciones propias del cargo.
 3. Planificar y priorizar las tareas a ejecutar cumpliendo con los plazos previstos de manera eficiente.
 4. Tener conciencia de los errores cometidos en el desempeño de sus labores, aceptarlos y corregirlos.
 5. Mantener documentadas las tareas desarrolladas como parte de la gestión, con el propósito de dar un adecuado seguimiento a las mismas y brindar la rendición de cuentas de forma oportuna.
 6. Recibir la formación y las actualizaciones requeridas para el ejercicio del cargo.
 7. Ser puntual y cumplir con los horarios establecidos, respetando los tiempos asignados institucionalmente para el cumplimiento de nuestra jornada laboral, para la alimentación y descanso durante ésta.
 8. Utilizar la jornada de trabajo solo para fines laborales, en procura del logro de los objetivos institucionales.
 9. Implementar la simplificación de trámites y evitar los aplazamientos innecesarios en la gestión del cargo.
 10. Ser imparcial y mantener objetividad en la atención y tramitación.
 11. Comunicar la información de manera clara y transparente.

- Utilización de los recursos institucionales
 1. Utilización y administración adecuada y racional de los recursos y bienes puestos a su disposición (equipos, medios de transporte, sistemas de información y comunicación, entre otros), evitando todo derroche, abuso o uso con fines distintos.
 2. Hacer uso correcto del cargo, función, actividad, posición o influencia, evitando obtener beneficios o ventajas para sí o para otro.
 3. Mantener actualizado el inventario de los bienes asignados y establecer mecanismos apropiados de prevención para evitar la sustracción de los mismos.
 4. Uso correcto de la tecnología de la información y comunicación conforme lo establece la normativa, con el objetivo de ser racional, responsable y austero en el uso, así como cuidadoso en su manipulación.
 5. Utilizar y velar porque los recursos institucionales que estén bajo nuestra responsabilidad o tutela se utilicen en beneficio del servicio público al cual se debe la Institución, implementando las medidas técnicas para el uso y control de esos activos.
 6. Contribuir en la medida de nuestras responsabilidades y posibilidades a mantener limpios, protegidos y ordenados el lugar y los instrumentos de trabajo y otras áreas físicas relacionadas (servicios sanitarios, soda-comedor, áreas verdes, parqueo, entre otros).
 7. Utilizar racionalmente el agua y la energía eléctrica, cerciorándose de cerrar las llaves, reportar cualquier fuga de agua y apagar las luces, computadoras e impresoras cuando no se utilicen.
 8. La contratación, uso y disposición de recursos materiales y tecnológicos se hará con un enfoque de sostenibilidad y protección del ambiente.
 9. Actuar de manera preventiva en materia de salud y seguridad ocupacional a fin de no exponer a riesgos, preservar la infraestructura, recursos y el ambiente.
 10. Contribuir en la optimización del uso de los recursos mediante las mejores prácticas, evitando desperdicios con el fin de alcanzar la excelencia en su desempeño y los más altos estándares de calidad en los servicios.

11. Aprovechar al máximo nuestras competencias (conocimientos, habilidades, aptitudes), en beneficio del logro de los objetivos institucionales.
12. Aprovechar las actividades de capacitación y desarrollo que brinda la Institución y otras entidades externas.

- Prevención de conflictos de intereses

Todas las personas funcionarias del Colegio Universitario de Cartago tienen intereses legítimos que surgen de su capacidad como ciudadanos, por lo que los conflictos de intereses no pueden simplemente ser evitados o prohibidos, y deben ser definidos, identificados y gestionados.

Al respecto, se destacan las siguientes conductas:

1. Cumplir la regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés.
2. Identificar y detallar con claridad las situaciones que pueden desencadenar los conflictos de interés y actividades que son incompatibles con su deber de ejercicio de sus funciones (afinidad hasta tercer grado, el ofrecimiento de ventajas de cualquier naturaleza, entrega de regalos, relaciones personales afectivas o de negocios, entre otras).
3. Vigilar y adoptar todas las previsiones posibles y necesarias, para que sus intereses privados no afecten las funciones a cargo, la confianza y credibilidad institucional; a fin de prevenir los conflictos de intereses.
4. Evitar colocarse en situaciones de conflictos de interés que menoscaben o pongan en riesgo su imparcialidad, independencia e integridad para el ejercicio de las funciones de su cargo o puedan generar dudas razonables acerca de la objetividad o independencia de la persona funcionaria o el de la Institución.
5. Informar, de manera inmediata y por escrito, ante la Jefatura o el nivel superior jerárquico para que se tomen oportunamente las medidas preventivas o correctivas pertinentes; en caso de que se presente alguna situación potencial o real de conflicto de intereses que le cause duda o pudiera representar alguna infracción.

6. En caso de que se presente alguna situación potencial o real de conflicto de intereses, se debe de suspender toda actuación e intervención relacionada con el conflicto, así como el acceso a toda información que se relacione con el tema.
 7. Adoptar e implementar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
 8. Hacer que prevalezca el interés público sobre cualquier situación y que no haya duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con que se actúa.
 9. No involucrarse en actividades o situaciones donde los intereses individuales interfieran con los de la Institución.
 10. Desempeñar la función en nombre de la Institución, sin prestar asistencia técnica o consultoría de ninguna especie a proveedores, clientes, prestadores de servicios actuales de la Institución o aquellos que estén en proceso de ingreso o participando de licitaciones, excepto cuando se posea autorización formal de las respectivas gerencias.
 11. Abstenerse de realizar en la vida privada y tiempo libre, acciones incompatibles con la función del servicio público que me ha sido encomendada o que comprometa la investidura de servidor (a) público que se me ha confiado.
- Manejo de la Información incluyendo la confidencialidad en caso de información sensible.
 1. Estar al tanto de las obligaciones legales, de las políticas y directrices institucionales relativas tanto a la confidencialidad en caso de información sensible como a la transparencia y acceso a la información de interés público
 2. En lo referente a datos sensibles, consultar, observar y aplicar las directrices que establezca la institución sobre la comunicación de la información interna y externa en nuestra labor diaria.
 3. Mantener ordenada, actualizada y archivada en los medios físicos y electrónicos establecidos por la Institución, la información de los sistemas y productos institucionales que sea de nuestra responsabilidad directa; procurando que los datos sean pertinentes, suficientes, veraces y exactos.

4. Durante la jornada y al final de cada día, dejar debidamente resguardados, por los medios que para este efecto ponga a disposición la institución, los documentos con información sensible y confidencial.
 5. Utilizar la información pública con la debida objetividad y transparencia guardando la precisión, integridad y, asegurando que el acceso a la información está adecuadamente autorizado.
 6. Garantizar al público el derecho de acceder, libremente a la información de carácter público y velar porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.
 7. Hacer uso responsable y transparente de la información para mantener y fortalecer la confianza que la sociedad costarricense le ha depositado en la Institución.
 8. Compartir la información y el conocimiento entre las diferentes dependencias de la Institución para fomentar la cooperación y la relación de interacción e interdependencia para generar una atmósfera de confianza y transparencia.
- Salud y Seguridad en el Trabajo
 1. Portar visible el carnet de identificación durante el ejercicio de nuestras funciones dentro y fuera de la institución.
 2. Estar atentos y coadyuvar al cuidado y vigilancia de los bienes institucionales.
 3. Colaborar con los horarios establecidos para no dejar desatendidas las estaciones de trabajo y las áreas.
 4. Respetar los protocolos de seguridad institucional establecidos ante emergencia de sismo, incendio, o similares.
 5. Conocer y aplicar las medidas formales e informales que se dan para preservar la seguridad en las oficinas y en la institución en general.
 6. Mantener libres las áreas de paso y zonas de seguridad en todo lugar dentro de la Institución (zonas de emergencia).
 7. Informar al personal competente cuando se detecte actuaciones sospechosas de personas externas a la institución.

8. Respetar la integridad física y emocional del personal institucional, evitando cualquier acto que los afecte en este sentido.
 9. Respetar las políticas de salud ocupacional durante el uso de los espacios físicos y de los recursos institucionales necesarios para nuestro desempeño laboral.
 10. Cumplir con los protocolos que establecen las entidades competentes para la prevención de la propagación de enfermedades infectocontagiosas en el entorno laboral.
 11. Colaborar en la prevención de accidentes laborales en la institución.
 12. Esforzarse por controlar la contaminación sónica durante la jornada laboral.
 13. Colaborar en la vigilancia del aseo, el cumplimiento de adecuados hábitos de higiene en los servicios sanitarios, en nuestras áreas de trabajo y lugares de uso común.
 14. Ser solidarios en el uso de bienes y servicios que son de uso común, para que los demás también puedan aprovecharlos oportunamente, tales como el servicio médico, el área de soda-comedor, las áreas verdes, entre otros.
 15. Participar activamente en la implementación de las acciones institucionales tendientes al desarrollo sostenible, tales como el manejo de desechos, campañas de reciclaje, las compras verdes y los lineamientos del programa de Oficina Verde.
 16. Hacer un uso racional del agua, electricidad y demás recursos institucionales aplicando en todo momento las políticas institucionales que se hayan emitido para estos fines.
 17. Apoyar efectivamente actividades a lo interno de la institución que mejoren la salud física, emocional y mental de nuestro potencial humano, en estricto cumplimiento con las Políticas de Salud Pública.
- Prevención de la corrupción
 1. Tener un comportamiento, en la vida privada y tiempo libre, congruente con el ejercicio del cargo público que se ejerce.
 2. Conocer y aplicar la normativa interna y externa.

3. Utilizar el cargo solo con propósitos acordes con la labor, no incurriendo en relaciones y situaciones que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de nuestra objetividad e independencia.
 4. Mantener discrecionalidad sobre los asuntos que así lo requieren; utilizando la información recibida en el desempeño de las labores únicamente para el buen ejercicio de las funciones, sin divulgar información que no corresponde a otras personas u organizaciones.
 5. Prevenir el tráfico de influencias.
 6. Evitar cualquier tipo de dádiva o beneficios de personas con las que interactuamos en relación de nuestras funciones.
 7. Comunicar al superior jerárquico cuando identifiquemos actos de corrupción o eventuales conflictos de intereses que afecten al personal de la institución.
 8. Tener controles cruzados y automatizados.
 9. Hacer uso responsable de las redes sociales, sin afectar la imagen institucional.
 10. Abstenerse de alterar o distorsionar la información de la Institución o de sus clientes, y de ofrecer información inexacta o que no corresponda a la realidad.
 11. En el ejercicio de las funciones, no adelantar criterio o información sobre asuntos que se encuentren en trámite, si esto contraviene el debido proceso o vulnera el derecho a la confidencialidad.
 12. Actuar de forma neutral, objetiva e independiente en el desarrollo de las labores.
- Trato igualitario a todas las personas sin ningún tipo de discriminación
 1. Respetar el principio de igualdad de todas las personas y no discriminar a nadie por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, puesto que ejerce o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
 2. Promover la importancia de la igualdad y equidad de género.

3. Promover e implementar la política institucional que garantiza el cumplimiento de la Ley 7600.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades y la legalidad en la contratación del nuevo personal, los ascensos, la capacitación y la evaluación de las personas servidoras

4.2. Compromisos de las Jefaturas

Los cargos de jefaturas poseen mayores responsabilidades, motivo por el cual, además de los compromisos de las personas funcionarias, asumen los siguientes:

- Liderazgo y toma de decisiones
 1. Ejercer su cargo mediante la motivación, el acompañamiento y el empoderamiento del personal, para impulsar el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas e indicadores claves, que generen valor público y fomenten una cultura de agradecimiento en las labores que desempeñan las personas.
 2. Dirigir a su equipo de trabajo, con la aplicación de justicia, objetividad y equidad, sin que su posición de jerarquía sea un medio para el favoritismo, el abuso de poder, faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores.
 3. Tomar decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la dependencia a su cargo sustentadas en el principio de legalidad y también en la ética, de modo que sea un referente para todo el personal institucional, proyectando confianza, credibilidad y asumiendo la responsabilidad que le corresponde.
- Cultura organizacional

Contribuir a potenciar una cultura organizacional ética que coadyuve a la toma de decisiones, la excelencia y a la consolidación de la misión y visión; orientando el comportamiento del personal para aportar calidad, resultados y bienestar social mediante sus productos y servicios

- Comportamiento ejemplar, demostraciones de actitudes y comportamientos éticos
 1. Ser modelo o referencia de ejemplaridad para el personal a su cargo en la actuación y en el ejercicio de sus funciones mediante un comportamiento ético: actuación congruente, desempeño esforzado, comunicación transparente, gestión eficiente de los recursos, eficacia en la realización de los cometidos, rendición de cuentas, compromiso con la calidad, la conciencia e integración en la toma de decisiones del riesgo, respondiendo efectivamente a las necesidades de la ciudadanía y demás entes públicos.
 2. Respalda con liderazgo, en el personal a su cargo: los valores, las acciones congruentes con los valores y los compromisos éticos de este marco ético.
 3. Las manifestaciones verbales y la demostración de actitudes y comportamientos serán congruentes con el marco institucional en materia ética, que sirve como mecanismo para reforzar el comportamiento esperado y el compromiso con la ética.

- Ambiente Laboral
 1. Velar por mantener un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, donde se promueva el mejoramiento integral, el trabajo en equipo institucional, la formación ética permanente, el acceso a la información, la transparencia y la rendición de cuentas.
 2. Procurar la mejora continua del servicio, conforme a las necesidades del usuario interno y externo y los avances de las tecnologías.
 3. Procurar condiciones físico-estructurales y ambientales de las áreas de servicio cómodas y seguras.

- Capacitación y/o formación integral y permanente del personal

Proporcionar, como acción permanente al personal a su cargo, las facilidades necesarias para que reciba la capacitación y/o formación no solo técnica sino también ética, acorde a las necesidades tanto de la persona funcionaria como del puesto que desempeña.

- Delegación de funciones y responsabilidades

1. Considerar cuando deleguen determinadas funciones, que además de la responsabilidad, se debe realizar la asignación de la autoridad necesaria a fin de que esa persona funcionaria pueda tomar las decisiones y emprender las acciones más oportunas para ejecutar su cometido de manera expedita y eficaz. Tener presente que comparte la responsabilidad final con la persona funcionaria en quien la designación recae. Recordar que deberán hacerlo de manera clara y oficial, señalando los aspectos que se consideran de atención prioritaria.
2. Incorporar de manera expresa en la asignación de autoridad y responsabilidades la aplicación de la ética como componente esencial en la toma de decisiones.

- Comunicación interna

1. Utilizar la comunicación interna como una herramienta de gestión y canal idóneo para que la información institucional fluya de manera oportuna, actualizada, clara, veraz y confiable, mediante mecanismos ágiles de comunicación vertical y horizontal, para evitar la desinformación y en donde predomine el respeto, el asertividad, la empatía, el diálogo y la escucha.
2. Mantener una comunicación frecuente y transparente para generar confianza con su equipo de trabajo

- Asignación de tareas y funciones

Realizar una asignación justa, equitativa y razonable de las tareas de acuerdo con la clase del puesto y su capacidad personal, técnica y profesional.

- Motivación y acompañamiento del personal

1. Motivar al personal a su cargo para impulsar la consecución de los objetivos y metas establecidas, brindarles el acompañamiento requerido en la ejecución, a fin de cumplir los objetivos y metas asignadas.
2. Intercambiar opiniones sobre el trabajo de cada integrante y reforzar la orientación en reuniones individuales y grupales.

- Empoderamiento del personal

Fomentar las prácticas de empoderamiento de las personas funcionarias a su cargo, para que fortalezcan: sus capacidades, confianza, visión y protagonismo, involucrándoles en la gestión del área de trabajo por medio de una adecuada delegación de funciones, responsabilidades y toma de decisiones participativa, aprovechando la inteligencia y la creatividad de las personas funcionarias, así como propiciar el crecimiento del personal y asegurar la consecución de las metas.

- Reconocimiento al personal

1. Valorar y reconocer la observancia del marco y conducta ética del personal a su cargo.
2. Reconocer los méritos y logros por el trabajo al personal a cargo, como forma de valorar su desempeño y remarcando la importancia de su aporte y contribución en la consecución de los logros de la dependencia.

- Estilo gerencial

1. Ejercer un estilo de dirección y gestión con un alto compromiso con la ética, que se evidencia en sus manifestaciones verbales, comportamientos, acciones y decisiones.
2. Poner de manifiesto el compromiso con el marco institucional en materia ética, en la vigilancia y solución pronta a situaciones que puedan afectar su observancia.
3. Considerar como una de sus responsabilidades más importantes, el ajuste de su gestión al marco institucional en materia ética.
4. Expresar y demostrar regular y formalmente su compromiso de apoyo con respecto a la ética en las decisiones que tomen las personas funcionarias a su cargo.
5. Permitir al personal institucional el acceso a cualquier nivel jerárquico superior para manifestar sus inquietudes y comentarios con respecto al marco institucional en materia ética; una vez agotado el orden jerárquico respectivo.

6. Consolidar la gestión ética como instrumento primordial para el logro de la excelencia, las mejores prácticas y una gestión apegada al marco de legalidad y garante cumplimiento de las políticas, objetivos, misión y visión institucionales.

4.3 Compromisos institucionales

El Colegio Universitario de Cartago como institución responsable de formar personas para transformar sus vidas, convirtiéndolos en agentes de cambio en la sociedad, adopta como suyos los siguientes compromisos:

- Buen Gobierno

Se asume el compromiso con el Buen Gobierno, entendido como el conjunto de políticas, normas y órganos internos mediante los cuales se dirige, administra y controla la gestión de la Institución, con el fin de que las actuaciones y decisiones institucionales busquen el cumplimiento de sus objetivos y la satisfacción nuestros usuarios; garantizando una gestión íntegra, transparente y responsable en la administración pública.

- Con el gobierno digital

1. Procurar la aplicación efectiva del Gobierno digital, a través del uso creativo de las tecnologías de información, simplificando y haciendo más eficiente la prestación de los servicios y la realización de trámites.
2. Mantener actualizada la página WEB de la Institución, con la más completa y reciente información sobre la marcha de la administración en cuanto a procesos y resultados de su gestión.

- Con la protección y el desarrollo del Recurso humano

El CUC reconoce en sus funcionarios su capital más valioso y un elemento esencial para su buen desempeño, razón por la cual, se compromete con el desarrollo de las competencias del potencial humano, para que llevemos a cabo la gestión institucional con apego a su marco estratégico.

Para ello, garantizará a los funcionarios, al menos lo siguiente:

1. Propiciar un ambiente laboral adecuado, que preserve su integridad física, moral, mental y psicológica; propiciando un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.
 2. Dar un trato equitativo en la evaluación, reconocimiento del desempeño individual, en la remuneración, la promoción y la transferencia, y en el acceso a la información relacionada; lo anterior bajo el principio de legalidad.
 3. Proporcionar actividades de formación y capacitación necesarias para su desarrollo profesional.
 4. Generar un ambiente propicio para exponer con total libertad, y en apego con los valores institucionales, sus ideas, pensamientos y opiniones.
 5. Asegurar la confidencialidad en el uso de la información personal, así como en su custodia, mantenimiento y procesamiento.
- Frente al Control Interno y Valoración de riesgos (SEVRI)
 1. El Colegio Universitario de Cartago en cumplimiento a la Ley General de Control Interno 8292 y las Normas de Control Interno del Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), se compromete a continuar con los esfuerzos de: implementación, evaluación y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno implícito en los procesos y procedimientos institucionales, de modo que siga coadyuvando a brindar seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo de manera permanente, por parte de todo el personal, la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo.
 2. Consolidar la implementación y funcionamiento de un sistema específico de valoración del riesgo institucional por áreas, sectores, actividades o tareas que, de conformidad con sus particularidades, nos permita identificar, analizar, evaluar, administrar, revisar, documentar y comunicar los riesgos relevantes a los que están expuestos los objetivos consignados en sus planes de largo, mediano y corto plazo.
 - Con la calidad en el servicio
 1. Garantizar la gestión de la calidad basado en procesos y orientado a la mejora continua de la gestión institucional, para ello se velará por la identificación y cumplimiento de los requerimientos específicos de nuestros clientes internos y externos.

2. Mediante el Sistema de Control Interno, se promoverá el cumplimiento de los objetivos de calidad, como un sistema dinámico, especialmente a raíz de sus componentes funcionales de valoración de riesgo y seguimiento, en donde, la calidad será dinamizada por medio de un proceso de mejora continua.
 3. Garantizar productos y servicios idóneos, seguros y confiables, evidenciando siempre la integridad y transparencia en los procesos.
 4. Realizar responsablemente las tareas y actividades que le corresponden, coordinando, participando activamente, colaborando con el trabajo de los demás; para lograr procesos ágiles y expeditos, brindando los productos y servicios en tiempo y forma.
 5. Brindar un servicio oportuno a la persona cliente interna, considerando que el servicio que recibe es decisivo sobre el servicio y producto final que se ofrece a la persona cliente externa.
 6. Mantener actitud permanente de seguimiento, supervisión y evaluación de los resultados de los servicios, beneficios y productos recibidos por las personas clientes, así como una constante investigación sobre sus requerimientos y necesidades.
 7. Procurar que la oferta académica que se brinde, cumpla con los estándares de calidad de acuerdo a la normativa que corresponda.
- Responsabilidad Social.

Conducir el actuar institucional de manera sostenible en todos sus ámbitos (económicos, sociales, ambientales y de buen gobierno) de forma transversal en su actividad y en los impactos que esta genera; incidiendo en el mejoramiento de la sociedad, desde la óptica de nuestras funciones, para propiciar una actuación ejemplar en esta materia.
 - Personas usuarias o clientes
 1. Brindar información suficiente, oportuna, completa, correcta, de forma accesible y con lenguaje de fácil entendimiento para el adecuado ejercicio de los derechos del cliente.

2. Brindar los servicios de manera equitativa y justa, orientado siempre por el espíritu de servicio, sin distinción de género, edad, raza, credo, preferencia política, nacionalidad o nivel educativo, necesidades especiales siempre y cuando se cumpla con los lineamientos establecidos.
 3. Establecer las disposiciones administrativas para la oportuna atención, de forma empática, respetuosa, atenta, cordial, con un servicio de calidad en respuesta a los requerimientos y necesidades actuales y futuras del cliente interno y externo.
 4. Divulgar e informar a las personas usuarias y clientes, sobre el presente Código de Ética y Conducta.
 5. Fortalecer la simplificación y estandarización de los procedimientos institucionales, a fin de reducir los tiempos de respuesta y agilizar la prestación de servicios.
 6. Rechazar y no incurrir en conductas de acoso sexual o laboral o cualquier otro tipo de conducta que menoscabe la integridad de nuestros clientes.
 7. Buscar oportunidades y aprovechar las que ofrezca la institución, para desarrollar nuestras habilidades de aprendizaje y mejorar nuestra capacidad profesional y laboral en procura de un buen servicio a nuestros clientes.
 8. Mantener una buena imagen tanto en la presentación personal como en la actitud.
- Relaciones con los proveedores y prestatarios de servicios

Las personas funcionarias involucradas en la gestión pública financiera, que incluye las adquisiciones de bienes, servicios y proyectos de inversión deben cumplir con los principios de la Administración Pública, respetando las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable a su gestión.

Deben basarse en la integridad, la transparencia, el respeto mutuo y actuar siempre bajo el marco de legalidad vigente, lo establecido por las leyes, evitando cualquier favoritismo o trato que haga dudar de la elección objetiva y de las relaciones estrictamente laborales entre ambas instancias.

Lo anterior debe traducirse en una serie de prácticas concretas:

1. Estar libres de coacción, influencias o favoritismos.

2. Exigir calidad como requisito indispensable en las relaciones comerciales.
3. Mantener pagos, precios justos y entregas, según lo pactado y a tiempo.
4. Buscar y seleccionar proveedores que realicen buenas prácticas institucionales.
5. No tener relaciones comerciales personales con cualquiera de los proveedores de la Institución, con el fin de evitar posibles conflictos de intereses.
6. Procesos de contratación administrativa de acuerdo con la normativa vigente y con fundamento en criterios técnicos, éticos, sostenibles y en congruencia con las necesidades de la institución.
7. Contrataciones objetivas, desarrolladas con equidad y honestidad, lo que significa que las relaciones con los proveedores están basadas en la calidad, el servicio, el precio y la reputación, entre otros factores, todos los cuales son debidamente expuestos en los documentos de contratación.
8. Cero tolerancias a sobornos, con el fin de garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de contratación, lo cual debe ser comunicado de forma inmediata a la Jefatura directa.
9. Promover que nuestros proveedores cuenten y asuman políticas congruentes con el desarrollo sostenible y el respeto por los derechos humanos para generar un crecimiento responsable de cara a la sociedad costarricense.
10. Guardar la correspondiente confidencialidad acerca de la información de nuestros proveedores y las normas de secretos no divulgados en los casos que corresponda.
11. Asegurar a los proveedores de la correcta aplicación de lo regulado en la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, así como otras disposiciones normativas relacionadas, con el objeto de cumplir los criterios y condiciones de contratación, manejo de la información, gestión con proveedores y manejo de eventuales conflictos de interés.
12. El comportamiento de los proveedores que mantengan relaciones comerciales con el CUC, deberán mantener el más alto nivel ético congruente con los valores de la Institución.

13. Las personas funcionarias involucradas en la gestión pública financiera, que incluye las adquisiciones de bienes, servicios y proyectos de inversión deben cumplir con los principios de la Administración Pública, respetando las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable a su gestión.

- Hacia la ciudadanía

1. Tener una actitud de apertura, acercamiento y transparencia, así como de colaboración y participación hacia la sociedad.
2. Afianzar, con acciones correctas, la confianza de la sociedad en el CUC y de quienes en ella laboran.
3. Brindar el fundamento de toda actuación y en general, mostrar la mayor transparencia en las acciones y decisiones.
4. Demostrar el interés de satisfacer las demandas de la ciudadanía mediante el ejercicio honesto y diligente de las funciones y atribuciones.
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. Garantizar el acceso a la información de interés público y velar porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.
7. Rendir cuentas ante los órganos públicos correspondientes, la prensa, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general y hacia lo interno de la institución con respecto de los estados e informes económicos, financieros, contables y de resultados de gestión, así como cualquier otra información sustancial sobre su desempeño.
8. Promover y facilitar el ejercicio del derecho fundamental de las personas ciudadanas a la participación activa con sus opiniones y propuestas como insumo para los planes, proyectos, programas y vigilancia de la gestión institucional.
9. Mantener mecanismos de comunicación permanente y de doble vía con ciudadanía y el público que atiende en el cumplimiento de su misión.

10. Promover el desarrollo y la implementación de normativa, sistemas y, metodologías e indicadores, que permitan realizar mediciones y evaluaciones permanentes de la gestión pública y de la rendición de cuentas.

- En relación con el ambiente (Huella Verde)

1. Enfocar los esfuerzos en la **búsqueda de oportunidades** relacionadas con el cuidado del medio ambiente, a través de la integración de criterios de desarrollo sostenible en nuestras acciones como el manejo adecuado y reciclaje de papelería, uso de tecnologías amigables con el medio ambiente, la optimización del consumo de energía e inclusión de aspectos ecológicos en las gestiones de compra.
2. Fomentar entre los colaboradores una actitud de liderazgo y técnicas en pro del medio ambiente.
3. Apoyar, promover, concientizar y capacitar al personal del CUC, en el cuidado de la salud, la seguridad, el medio ambiente y el desarrollo sostenible en el funcionamiento institucional en el cumplimiento de sus labores.
4. Implementar una gestión orientada a apoyar y promover el desarrollo sostenible, entendido como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras.
5. Procurar la implementación de las compras verdes e incluir aspectos ecológicos en las gestiones de compra, en procura de mejorar la gestión ambiental por medio de nuestros procesos de compra.

- Rendición de cuentas

Rendir cuentas sobre el desarrollo y los resultados de la gestión institucional y del valor público generado con nuestros servicios, utilizando entre otros, los siguientes medios:

- a) Informe de Labores Anual
- b) Información y divulgación oportuna a través de la página Web.
- c) Información y divulgación oportuna a través de los medios de prensa.
- d) Comparecencias del nivel superior ante las instancias que así lo consideren pertinente.

Para lograr lo anterior, adoptaremos como mínimo las siguientes medidas de promoción de la transparencia:

- a. Guiar las actuaciones conforme lo establecido en el Código de Ética y Conducta.
 - b. Garantizar que todos los procedimientos sean claros, simples, equitativos, viables y transparentes.
 - c. Denunciar las conductas irregulares de las personas funcionarias, tanto para que las instituciones competentes conozcan de los hechos, como para que la ciudadanía esté al tanto del comportamiento de sus servidores.
 - d. Someter al CUC, cuando se amerite, a auditorías externas y otras revisiones, para efectos de garantizar aún más la rendición de cuentas y la legitimidad del desempeño.
 - e. Capacitar a las personas funcionarias de todos los niveles en materia de buen gobierno.
 - f. Aprovechar, fortalecer y desarrollar los sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con otras instituciones públicas, privadas y gremiales, mediante el establecimiento de compromisos éticos frente al desempeño de la gestión pública, con el objetivo de construir prácticas de buen gobierno.
- Con la protección de la propiedad intelectual y derechos de Autor
 1. Cumplir y respetar la legislación vigente sobre la propiedad intelectual y de los derechos de autor, en el desarrollo de la gestión institucional.
 2. Implementar y divulgar controles internos para el respeto de la propiedad intelectual y derechos de Autor por parte de la población estudiantil.
 3. Todos los productos que sean generados por el personal del CUC en el ejercicio de sus funciones, se consideran propiedad de la Institución.

- CAPITULO V -

Pautas éticas

Esta sección contiene las pautas éticas que servirán de guía en las relaciones del Colegio Universitario de Cartago con las distintas instancias del entorno externo con quienes interactúa.

5.1 Pautas éticas para las relaciones con otras instituciones del Estado

1. Contribuir en la construcción de entornos éticos para la coordinación sinérgica interinstitucional.
2. Fortalecer las relaciones sinérgicas interinstitucionales para consolidar los vínculos de asociación, colaboración, apoyo mutuo y complementariedad en la acción conjunta de proyectos para el logro de objetivos específicos de cada Institución, o de corresponsabilidad para brindar una atención integral a la población objetivo, mejorar el grado de eficiencia y eficacia e incrementar el impacto de los programas sociales.
3. Suscribir compromisos éticos entre las personas funcionarias del sector público que tengan corresponsabilidad en la operación de los programas y proyectos sociales selectivos, con el fin de contribuir en la construcción de entornos virtuosos para la coordinación sinérgica interinstitucional.

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

1. Coadyuvar en el logro de los objetivos del CUC, mediante la ejecución y uso de los recursos suministrados por la Institución en el marco de la legalidad, la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.
2. Proveer servicios, productos o beneficios de alta calidad, brindar trato justo, solidario y digno, así como mantener relaciones transparentes, armónicas y constructivas con los usuarios.
3. Favorecer el desarrollo de una cultura ética al interior de la organización.

5.3 Pautas éticas para las relaciones con la sociedad civil

1. Tener corresponsabilidad y participación ciudadana en la identificación de necesidades de la población estudiantil.
2. Tener compromiso cívico de participación en los programas educativos y sociales, en la vigilancia ciudadana que garantice la transparencia, el control sobre la marcha y el cumplimiento real de las metas.

- CAPÍTULO VI -

Aplicación del Código de Ética y Conducta

Es importante recalcar que un Código de Ética y Conducta al poseer una naturaleza ética y no legal, tiene un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales; por lo que no debe ser usado como instrumento disciplinario, ni podrán derivarse sanciones por su incumplimiento.

Este instrumento, como marco imprescindible que establece los fundamentos de la gestión ética institucional que exige continuidad, constancia; una decidida voluntad y una adecuada implementación; por ello, se aplicará esta herramienta:

1. Para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.
2. Al ser de naturaleza ética y no legal, tiene un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales por lo que no debe ser usado como instrumento disciplinario, ni podrán derivarse sanciones por su incumplimiento.
3. Como instrumento para la inducción del personal de la Institución, el que se incorpore de forma permanente o interina y en los procesos de formación permanente y la educación moral del personal con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional ética sustentada en valores.
4. Como insumo para la divulgación y promoción permanente de los valores institucionales interna y externamente.

5. Como marco orientador para la definición de indicadores para el reclutamiento, la selección y la evaluación del desempeño.
6. Como insumo para la elaboración de perfiles del personal.
7. Todo el personal deberá leer el presente Código de previo al nombramiento.
8. El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Código será la Comisión Institucional de Ética y Valores mediante su programa ordinario de trabajo.

- CAPÍTULO VII -

CONCLUSIONES

El Código de Ética y Conducta debe ser un compromiso personal, manteniéndonos vigilantes de nuestro proceder, así como de que estas conductas rijan también el comportamiento del personal del CUC, en aras del logro de nuestra visión y misión.

Para garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna respecto del cumplimiento de los objetivos y cometidos institucionales, es esencial consolidar y mantener un comportamiento ético como fundamento en el actuar del Colegio Universitario de Cartago y su personal; mediante la puesta en práctica de los valores institucionales, para orientar y guiar la conducta del personal del CUC.

El comportamiento individual que debe observar cada funcionario de la institución, independientemente del cargo que ocupe, debe ser intachable en el cumplimiento de sus responsabilidades y el ejercicio de sus atribuciones.

Por lo anterior, es indispensable que todo el personal del CUC asumamos e interioricemos el compromiso personal y colectivo de:

- Conocer y asumir el presente Código de Ética y Conducta como fundamento para guiar las conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones.

- Adoptar y aplicar valores institucionales del CUC, así cumplir las leyes aplicables y las políticas de la Institución.
- Mantener siempre a su alcance para una fácil referencia, el ejemplar del Código de Ética y Conducta del CUC.
- Plantear toda inquietud y solicitar orientación ante la instancia que defina el máximo jerarca, cuando se susciten dudas respecto a las disposiciones del presente Código de Ética y Conducta o cuando se presente una situación ética compleja.
- Asistir a los programas de capacitación en materia de asuntos éticos, valores, gestión ética y de cumplimiento de normas.

Bibliografía o referencias

1. Procesos de consulta detallados en la introducción del presente Código: información recabada del personal del CUC mediante: Diagnóstico de Percepción Ética aplicado durante el año 2022 (162 personas), grupos focales llevados a cabo el 17 de octubre del 2022 (56 personas) y los dos talleres de la Construcción del Plan Estratégico 2024-2028 realizados durante el año 2023 (Taller 1: 209 personas y Taller III: 185 personas).
2. Fuentes bibliográficas y documentales utilizadas en la elaboración del código, a saber:
 - Aranguren, J. L. (1972). *Ética*. España: Castilla.
 - Bautista, D (2007) Los códigos éticos en el marco de las Administraciones Públicas: valores para un buen gobierno. *Revista de las Cortes Generales* (65). pp. 123-154.
 - Blázquez, F., Devesa, A., & Cano, M. (2002). *Diccionario de términos éticos*. Navarra: Verbo Divino.
 - Comisión Nacional de Ética y Valores. (2018). *Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética*. San José: CNEV.
 - Comisión Nacional de Ética y Valores (2021). *Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense*. San José: CNEV.
 - Comisión Nacional de Ética y Valores (2022). *Curso: Ética, Fundamentos y Aplicaciones*. San José: CNEV.
 - Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa*. Claves para una nueva cultura empresarial. España: Trotta.
 - Cortina, A. (2008). *Razón Práctica*. En A. Cortina, *10 palabras clave en ética* (págs. 327-375). España: Verbo Divino.
 - Cortina, A. (2009). *Ética, servicios sociales y ciudadanía*. Conferencia inaugural del I Simposio de ética aplicada a la intervención social, Girona. Recuperado de: http://www.xiass.cat/wp-content/uploads/%C3%89tica-servicios-sociales-y-ciudadan%C3%ADa-Adela-Cortina-_28.05.2009_.pdf
 - Cortina, A. (2015). Conferencia inaugural: *Para qué sirve la ética*. Tercer Congreso Nacional de Gestión Ética 15 y 16 de octubre de 2015 Comisión Nacional de Rescate de Valores. San José Costa Rica.

- Etxeberría, X. (2005). *Temas básicos de ética*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Fronidzi, R. (2012). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.
- García Marzá, D. (2004). *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*. Madrid: Trotta.
- Fundación ETNOR (2022). Código Ético. Recuperado de <https://www.etnor.org/aplicando-la-etica/>
- León Hernández, R. (2014). *Gestión ética para organizaciones públicas y privadas*. San José: UNED.
- León Hernández, R. (2012) Secretaría Técnica de Ética y Valores Unidad didáctica complementaria. Implicaciones Éticas de la Función Judicial. Poder Judicial. Recuperado de: www.escuelajudicial.ac.cr/eticayvalores/images/.../implicacioneseticas.pdf.
- León Hernández, R (2016). Implicaciones Éticas de la Función Judicial. Poder Judicial. Unidad didáctica complementaria. Heredia, Poder Judicial. www.escuelajudicial.ac.cr/eticayvalores/images/.../implicacioneseticas.pdf
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/>
- Viquez Lizano, L. D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado de http://www.uccaep.or.cr/etica_y_empresa.htm
- Viquez, Lizano. D. (2009). Apuntes Curso: *Ética aplicada para las instituciones Públicas*.
- Real academia española (2014). Diccionario de la lengua española. Recuperado de <https://dle.rae.es/>
- Viquez Lizano, L. D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado de http://www.uccaep.or.cr/etica_y_empresa.htm
- Viquez, Lizano. D. (2009). Apuntes Curso: *Ética aplicada para las instituciones Públicas*.