MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA

MANUAL DE ÉTICA Y CONDUCTA

Julio, año 2022

Índice

Presentación 1
Introducción 2
Objetivo 4
CAPITULO I: 5
Fundamentación filosófica 5
CAPÍTULO II: 10
Declaración de valores compartidos 10
Empatía. 10
Compromiso. 11
Amabilidad y Servicio. 11
Integridad. 12
CAPÍTULO III: 13
Conductas o acciones congruentes 13
Empatía y sus acciones congruentes: 13
Compromiso y sus acciones congruentes: 13
Amabilidad y Servicio, y sus acciones congruentes: 14
Integridad y sus acciones congruentes: 14
CAPÍTULO IV: 15
Compromisos éticos 15
CAPÍTULO V: 26
Pautas para las relaciones 26
CAPÍTULO VI: 28
Aplicación en el quehacer institucional 28
CAPÍTULO VII: 30
Compromiso 30
Referencias 31

Presentación

Para la Municipalidad de Alajuela, contar con un manual de ética y conducta significa un gran avance en la intención de fortalecernos como sociedad, respetuosa de los ideales de cada persona como ser individual e independiente.

Como es de todos conocido, nuestra normativa vigente, dentro de la cual encontramos la Ley de Control Interno y la Convención Interamericana contra la Corrupción, establecen imperativos éticos que deben ser observados por las instituciones públicas. Sin embargo, nuestra aspiración mayor es que, más allá de regulaciones, la ética se convierta en una vivencia, en una norma no coercitiva, fundada en el respeto de las diversidades que confluyen en los ambientes laborales.

Estas acciones han sido desarrolladas en la Municipalidad de Alajuela, de múltiples formas, por medio de procesos como el control de ingreso del personal y de horas extras, permisos e incapacidades, sin obviar que este es un proceso participativo en constante evaluación y construcción.

Esta institución cuenta con más de 600 colaboradores, los cuales provienen de diferentes contextos sociales y culturales, por lo que en las interacciones laborales existe gran diversidad de creencias y códigos morales. Esta pluralidad supone un reto de parte de cada uno de nosotros, el cual tiene como base el respeto y el establecimiento de un marco general que sea aceptado para ser cumplido por el personal que conforma la Municipalidad de Alajuela.

Nos encontramos en el deber de buscar el beneficio de la sociedad, satisfaciendo específicamente las necesidades de la comunidad alajuelense y consolidando un estilo de gestión pública eficiente y transparente, que permita generar confianza en la labor que realizamos y alcanzar el bien común.

El presente Manual, construido de forma participativa, es, en todos los niveles de nuestra organización, un paso firme en materia de transparencia, eficacia y eficiencia administrativa, lo cual es posible con la participación de las personas funcionarias de la Municipalidad de Alajuela. A continuación, se presenta este esfuerzo y se invita a su aplicación de manera vivencial en la labor que se realiza día con día.

Introducción

La Comisión de Ética y Valores de la Municipalidad de Alajuela, fue creada el 18 de febrero del 2019, mediante oficio MA-A-612-2019. La actual Comisión, fue conformada y debidamente comunicada a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional, mediante el oficio MA-A-3630-2020 del 15 de septiembre del 2020, con la autorización del alcalde Municipal, Humberto Soto; con fundamento en el Decreto Ejecutivo No. 23944 - J -C de 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta No.25 del 03 de febrero de 1995. Como resultado de un proceso de reflexión y participación, se procedió a la elaboración del Manual de Ética y Conducta que a continuación se presenta, según lo que establece el artículo 13, inciso a) de la Ley de Control Interno.

El resultado obtenido, se logró gracias a la dedicación de la Comisión de Ética y Valores, y la participación de las personas colaboradoras de la Municipalidad de Alajuela; formulándose con apoyo de las personas que pudieran verse impactados por este. El presente instrumento está orientado a la búsqueda de mejores prácticas a lo interno de la institución, de manera preventiva y como base para la aplicación de otros instrumentos en el proceso de gestión ética. La gestión ética de esta organización implica fortalecer y mejorar la cultura organizacional con el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En el proceso de construcción del Manual de Ética y Conducta, se revisó el marco legal que rige la Institución, la estructura orgánica y funcional, la misión, visión, objetivos institucionales y políticas. Adicionalmente, se realizó el Diagnóstico Organizacional de Oportunidad en materia de ética y valores, herramienta compuesta por dos fases:

- Fase 1, el Diagnóstico basado en Información Casuística para la determinación de la cultura formalmente establecida mediante indicadores cuantitativos, se realizó con información facilitada por Recursos Humanos y la Contraloría de Servicios.
- Fase 2, el Diagnóstico basado en Opinión y Percepción que se llevó a cabo mediante un cuestionario aplicado y completado por 176 funcionarios de la institución de los diversos sectores, lo que permitió determinar los principales problemas conforme los factores claves del comportamiento organizacional percibidos por el personal, los principios y

valores presentes (a fortalecer en la Institución) y las principales pautas para robustecer la gestión ética institucional.

La elaboración de este manual busca inspirar las conductas y actuaciones de las personas colaboradoras de esta institución, por lo tanto, se dirige a definir y potenciar los principios, valores y las prácticas más adecuadas, a modo de establecer el fundamento para sistematizar e incorporar valores y prácticas éticas en la estructura organizacional, en los procesos y las actividades que se realizan en la institución.

El Manual reforzará el ambiente ético de la Municipalidad de Alajuela, y reafirmará el compromiso organizacional de contar con un marco ético. Además, contribuye a fomentar el apego del personal a los principios y valores éticos institucionales, poniéndolos en práctica en sus acciones y decisiones diarias; a cumplir con los objetivos de la institución, proteger el patrimonio institucional, fortalecer la cultura democrática y la búsqueda del bien común.

Este documento final se encuentra estructurado por capítulos que se encuentran ordenados de la siguiente manera: el capítulo I contiene las nociones básica o fundamentación, el capítulo II contiene la declaración de valores compartidos, el capítulo III corresponde a las conductas y acciones congruentes, capítulo IV contiene los compromisos éticos, el capítulo V contiene las pautas éticas, en el capítulo VI se establece la aplicación en el quehacer institucional y el capítulo VII contiene el compromiso.

Este manual, por su naturaleza constituye un marco para la construcción y la consolidación de la gestión ética en esta municipalidad; por lo tanto, deberá ser asumido como el fundamento para guiar el accionar institucional, conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones de quienes laboramos en ella.

Objetivo

Establecer el marco ético de la Gestión Ética de la Municipalidad de Alajuela, en el cual declara los principios y valores éticos que deben prevalecer en nuestra institución, 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 hacía 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).

En resumen, podemos entender 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 (Víquez, 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).

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.

Principios.

Son proposiciones o ideas fundamentales que reflejan la práctica de la acción humana, con universalidad y permanencia en el tiempo sobre y a partir de las cuales se construye la convivencia entre personas y que se llevan a la práctica por medio de valores (León, 2014).

Valores

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).

Los valores son un conjunto de actitudes que ponen en práctica diariamente los seres humanos, facilitando la sana convivencia. 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).

Desde la ética, los valores son cualidades estructurales que se le atribuyen a los actos humanos al ser evaluado en situaciones concretas (Frondizi, 2012). Su importancia deriva, de que generan efectos deseados y, por tanto, se convierten en "orientaciones generales que guían nuestra conducta en una dirección o en otra" (García Marzá, 2004, pág. 86). En otras palabras, pueden entenderse como "normas prácticas [que] se ordenan en sistemas e inspiran y orientan los comportamientos individuales y sociales" (Blázquez, Devesa, & Cano, 2002, pág. 544).

Son orientaciones vitales que nos resultan atractivas para acondicionar el mundo (Cortina, 2009)1.

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.

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. (Comisión Nacional de Ética y Valores,2021).

Virtudes.

Son valores que una persona se ha apropiado y practica constantemente como costumbre, son parte de mi carácter (León,2016).

Manual 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. (Fundación Etnor).

Los manuales 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 Manual 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 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.

Ética en la administración 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).

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 y 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).

CAPÍTULO II:

Declaración de valores compartidos

A continuación, se presenta la definición de los valores institucionales elaborados a partir del proceso de consulta interna y la participación de las personas funcionarias de diversos sectores de la institución, para el desarrollo de la Gestión Ética Institucional.

Empatía.

Ponerse en los zapatos de otra persona, tratarla como a usted le gustaría que lo trataran, buscar la forma de comprender lo que le sucede y ayudar de alguna manera a que esa persona sienta apoyo.

A partir del griego ἐμπάθεια empátheia, capacidad de identificarse con alguien y compartir sus sentimientos (Real Academia Española, 2014). Derivado del adj. empathḗs ἐμπαθής 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).

Empatía se formó para indicar la participación objetiva y profunda (interna) de un individuo en los sentimientos, conducta, ideas, posturas intelectuales, etc. de otro y la comprensión íntima de su situación vital e intelectual. Debe distinguirse de simpatía, palabra referida a la expresión de una participación de sentimientos y afectos, pero de carácter subjetivo y no racional, como

una afinidad espontánea, frente a la empatía que es objetiva, reflexiva y crítica (Cortés, Dicciomed 2014).

Los valores que el personal de la Municipalidad de Alajuela determinó que contribuyen a la vivencia del valor Empatía son: Compañerismo, Cooperación, Comunicación y Trabajo en equipo.

Compromiso.

Es la obligación de cumplir una promesa hecha o un trabajo adquirido, con la actitud de poner el máximo de nuestras capacidades para sacar adelante las tareas asignadas, en el tiempo indicado.

La palabra viene del latín compromissum (un acuerdo para cumplir), una obligación contraída no impuesta externamente, sino que emana del interior de la persona que se asume como la obligación moral que nos impone el honor. La palabra compromiso reúne tres términos latinos: “cum”: con, juntos; “pro”: a favor; “mittere”: misión. El compromiso conlleva unir lo mejor de las voluntades, entusiasmo y esfuerzos individuales y conjuntos con el objetivo de cumplir plenamente con la misión, yendo más allá de leyes o reglamentos que nos obliguen.

Los valores que el personal de la Municipalidad de Alajuela determinó que contribuyen a la vivencia del **valor Compromiso** son: Disciplina, Adaptabilidad, Eficiencia y eficacia, Excelencia y Cumplimiento.

Amabilidad y Servicio.

Es un comportamiento en el cual se muestra la cortesía, el respeto, el afecto, cariño y tolerancia hacia las demás personas.

La palabra "amabilidad" viene del latín amabilitas y significa "cualidad de poder inspirar o merecer amor". Sus componentes léxicos son: amor (amor), -able (que puede), más el sufijo -dad (cualidad). Es cuidar y preocuparse por las necesidades y bienestar de los demás. La amabilidad se funda en el respeto, el afecto, la afabilidad y generosidad en la forma de relacionarnos con el otro.

Servicio corresponde al verbo servir, significa acción y efecto de hacer al otro u otra lo que requiere o necesita. Es básicamente un acto en que una persona se pone a disposición de la otra y de sus necesidades, a fin de solventar lo que requiere o necesita. La satisfacción de la persona usuaria se logra por un lado atendiendo sus expectativas con amabilidad y por otro, la satisfacción de sus necesidades se alcanza al proporcionar productos o servicios con alta calidad.

Los valores que el personal de la Municipalidad de Alajuela determinó que contribuyen a la vivencia del **valor Amabilidad y Servicio** son: Cortesía, Diligencia y Calidad.

Integridad.

Consiste en hacer lo correcto, acorde con nuestros más altos valores éticos y morales. Es la virtud de una persona de actuar según el dictamen de su conciencia; para hacer lo bueno, lo justo y lo honesto.

Se deriva del latín Integrĭtas,-ātis; que significa algo completo, que tiene todas sus partes y no se carece de ninguna. Significa ser una persona cabal, honrada, correcta y coherente en todo momento, en todo ambiente y no según sean las circunstancias. Implica coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, ser dignos de confianza (para lo que se espera que el personal actúe de manera irreprochable, no participando en ninguna actividad inapropiada). En la institución implica ajustarse a las políticas y normas establecidas por la organización, usar de las potestades, la información y los recursos a su disposición de la persona funcionaria únicamente en beneficio del interés público.

Los valores que el personal de la Municipalidad de Alajuela determinó que contribuyen a la vivencia del **valor Integridad** son: Honradez, Honestidad, Objetividad, Imparcialidad y Transparencia

CAPÍTULO III:

Conductas o acciones congruentes

Con el objetivo de alinear los valores institucionales, definidos con anterioridad a partir del proceso de consulta interna y la participación de las personas funcionarias de diversos sectores de la institución, se establecen las siguientes acciones o conductas congruentes:

Empatía y sus acciones congruentes:

- Saludar, ser cortés cuando se atiende a alguien, presentarse decir su nombre y utilizar el nombre de la otra persona (Identificación, respeto, afinidad).
- Ser solidario, apoyar ante una situación determinada.
- En la atención al público por respeto debemos saber escuchar y hasta el tono de voz que se utilice es importante.
- Que el mensaje sea asertivo y en tiempo, que haya comprensión de lo expresado, intercambio de ideas.
- Expresar mis opiniones a compañeros o superiores.
- Reuniones con el equipo de trabajo.
- Capacitaciones constantes.
- Atender la situación que se presente y tomar las decisiones pertinentes.
- Informar en tiempo oportuno cualquier situación que afecte el servicio.
- Comunicación fluida entre departamentos para solventar cualquier problema
- Contestar los trámites y oficios en el menor tiempo posible y sin infringir la Ley.
- Cumplir con las tareas designadas según lo que requiere la organización, mejorando el proceso de resultados y logrando las metas programadas.

Compromiso y sus acciones congruentes:

- Realizar el trabajo con excelencia (dar la milla extra).
- Buena actitud, interés, cumplimiento, responsabilidad, buena atención al cliente.
- Brindar servicios de calidad.
- No trabajar en islas departamentales.

- Seguimiento y retroalimentación con respecto al compromiso que adquirimos en nuestras labores.

Amabilidad y Servicio, y sus acciones congruentes:

- Prestar atención a lo que la persona usuaria o compañera necesita, escuchar, ser amable.
- Brindar un buen servicio al cliente; orientando correctamente a las personas usuarias ante algún problema, no sabemos quién pueda estar del otro lado del escritorio.
- Dar un buen trato con la experiencia, agilidad, empatía y conocimiento que se cuenta.
- Brindar soluciones en tiempo y forma.
- Ser buena persona con los demás cuando necesiten algo.
- Ponerse al servicio de quien así lo necesite.

Integridad y sus acciones congruentes:

- Ser honrado, honesto y transparente de carácter, para que las demás personas puedan depositar su confianza en nuestras acciones.
- Cumplir con nuestra palabra y con las promesas que realizamos.
- Actuar siguiendo las normas y reglas de la institución.
- Cuando hay una investigación, aportar todo lo relacionado no ocultar nada, de forma clara y bajo la Ley.
- Decir la verdad a los contribuyentes y personas usuarias ante sus consultas o quejas ya que de no hacerlo puede generar pérdida de imagen y credibilidad de la institución.
- Comunicar mis ideas e inquietudes con sinceridad.

CAPÍTULO IV:

Compromisos éticos

Se refiere a los compromisos específicos de la institución en relación con la forma en la que se trabaja y presta el servicio.

Compromisos Éticos de las personas funcionarias de la Institución

Marco institucional

Al respecto, destacan las siguientes:

- Conocer y aplicar el Marco Ético.
- Conocer y aplicar el Marco Filosófico: Misión, Valores, Visión y Políticas.
- Conocer y cumplir el Marco Normativo Legal.
- Conocer, cumplir y actualizar los Manuales de Procedimientos.
- Cumplir con las funciones asignadas y deberes, con competencia, laboriosidad y fidelidad hacia la Institución.
- Empeño constante por actualizarse, procurar los más altos desempeños y las mejores prácticas.

Desempeño laboral

Al respecto, destacan las siguientes:

- Ser puntual y cumplir con el horario establecido.
- Acudir en forma puntual a reuniones y capacitaciones.
- Ser constante y diligente en la ejecución de las labores.
- Disciplina en el cumplimiento de los tiempos de descanso asignados para refrigerios y alimentación durante la jornada laboral.
- Evitar la utilización del tiempo laboral para la realización de actividades de índole personal, así como interrumpir las labores de las personas compañeras con acciones indebidas e inoportunas que alteran el buen rendimiento del equipo de trabajo.

Utilización adecuada de los recursos institucionales

Al respecto, destacan las siguientes:

- Hacer uso correcto de los recursos (equipos, medios de transporte, sistemas de información y comunicación, entre otros) donde prive el beneficio e interés institucional y no para sí misma o para otra persona.
- Utilización y administración adecuada y racional de los recursos y bienes puestos a su disposición, evitando todo derroche, abuso o uso con fines distintos.
- Mantener el registro de activos asignados al día concordante con el área de activos.
- Uso correcto del uniforme, papelería, demás bienes y nunca el cargo, función, actividad, posición o influencia para obtener beneficios o ventajas para sí o para otro.
- Uso correcto de la tecnología de la información y comunicación conforme lo establece la Normativa.
- Proporcionar especial protección y cuidado al equipo, accesorios y sistemas informáticos, incluyendo las medidas de seguridad.
- Contribuir en la optimización del uso de los recursos con el fin de alcanzar la excelencia en su desempeño y los más altos estándares de calidad en los servicios.
- 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.

Comunicación e información-incluyendo la información sensible institucional.

Al respecto, destacan las siguientes:

- Uso responsable y transparente de la información para mantener y fortalecer la confianza que la sociedad costarricense ha depositado en la Institución.
- Garantizar al público el derecho de acceder, libremente a la información de carácter público y velar porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.
- La información institucional cubierta por la discrecionalidad y confidencialidad, de carácter sensible que se maneje por motivo del ejercicio de las funciones y que no está

destinada al público en general, en ningún caso se utilizará en beneficio propio o de cualquier otra persona no idónea dentro y fuera de la Institución de conformidad con las Directrices y Normativa correspondientes.

- Responder las llamadas telefónicas y utilizar un lenguaje educado y asertivo.
- La comunicación interna debe ser fluida, constante, comprensible y oportuna, para generar entendimiento cooperación, consenso y evitar la desinformación.
- 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.
- Usar un vocabulario respetuoso en todo momento.
- Consultar y aplicar las directrices que establezca la institución sobre la comunicación de la información interna y externa en nuestra labor diaria.
- Mantener ordenada, actualizada y archivada en los medios electrónicos institucionales, la información que sea de nuestra responsabilidad directa.
- Velar por la pertinencia, suficiencia, veracidad y exactitud de la información en los sistemas y productos institucionales propios de nuestro ámbito de responsabilidades.
- Prever que durante la jornada y al final de cada día, dejemos debidamente resguardada la información sensible, por los medios que para este efecto ponga a disposición la institución.
- Observar las directrices que establece la institución sobre la comunicación e información.

Ambiente laboral

Al respecto, destacan las siguientes:

- Propiciar, mantener y fortalecer un ambiente que contribuya a relaciones interpersonales de respeto, sanas y libres de discriminación, amenaza, acoso laboral y sexual u hostigamiento; así como conocer los comportamientos inaceptables de acuerdo con este marco ético.
- Cuidar la higiene y presentación personal con discreción en la forma de vestir, en la compostura y en los modales, acorde con la reglamentación institucional.

- 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.
- Respetar el ámbito de acción y responsabilidad de nuestros compañeros y compañeras.
- Mantener un ambiente de orden y limpieza.
- Trabajar en equipo mostrando respeto y lealtad hacia sus integrantes.
- Aplicar una comunicación asertiva (directa, respetuosa, madura, propositiva).
- Demostrar una actitud proactiva para identificar problemas, necesidades, riesgos en nuestro diario quehacer y buscar soluciones.

Enfoque a la persona usuaria

Destacan las siguientes:

- Atención con espíritu de servicio mediante una excelente atención y trato, calidez humana y comprensión.
- Proporcionar servicios y productos de calidad, en respuesta a los requerimientos y necesidades actuales y futuras del cliente interno y externo.

Calidad

Al respecto, destacan las siguientes:

- Garantizar productos y servicios idóneos, seguros y confiables, evidenciando siempre la integridad y transparencia en los procesos.
- Realizar responsablemente las tareas que le corresponden, coordinando, participando activamente, colaborando con el trabajo de los demás; para lograr procesos ágiles brindando los productos y servicios con eficacia, en los plazos establecidos.
- Brindar un servicio oportuno a la persona usuaria interna, considerando que el servicio que recibe es decisivo sobre el servicio y producto final que se ofrece a la persona usuaria externa.
- Mantener actitud permanente de seguimiento, supervisión y evaluación de los resultados de los servicios, beneficios y productos recibidos por las personas usuarias, así como una constante investigación sobre sus requerimientos y necesidades.

Relaciones con los proveedores

Debe fundamentarse en la integridad, la transparencia, el respeto mutuo, hacer que prevalezca el interés público por encima de los intereses privados y lo establecido por las leyes, en especial la normativa que se encuentre vigente en los temas que refieren a la contratación administrativa.

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.

Conflictos de interés

- Evitar cualquier posibilidad real o potencial de obtener un beneficio de manera ilegítima (al favorecer el interés personal, para personas allegadas o para un tercero en detrimento del interés público) como resultado de las funciones, cargo, competencia o influencia.
- Compromiso para que prevalezca el interés público sobre cualquier situación y que no haya duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con que se actúa.
- Utilizar su cargo con propósitos acordes con la labor, no incurriendo en relaciones y situaciones que impliquen un eventual acto de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de la objetividad e independencia, además, su actuar será con neutralidad, como garantía de autonomía frente a las influencias que pudieran afectar el desempeño imparcial y objetivo.
- Cuando se presenten vínculos profesionales, familiares o económicos, con alguna de las partes que pudiere representar un beneficio personal o particular, debiendo comunicarlo a tiempo al superior jerárquico, de ser necesario debe realizarlo de forma escrita y documentado.

Rendición de cuentas

- Informar, justificar y responsabilizarse por las actuaciones y sobre el uso dado a los recursos y bienes puestos a disposición y del desarrollo de la gestión en el ejercicio de las funciones y los resultados obtenidos, con apego a criterios de eficiencia, eficacia, transparencia, legalidad y someterse a cualquier forma de escrutinio apropiado para el cargo, de conformidad con el artículo 11 de la Constitución Política.

Toma de decisiones

- Asegurarse que las decisiones que se adopten en cumplimiento de las atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios de la Institución.

Compromisos Éticos de las jefaturas

El personal que ostenta cargos de jefatura posee responsabilidades mayores, por lo que además de los compromisos establecidos al personal en general, se agregan los siguientes:

- Desempeño esforzado y el compromiso personal en la práctica de este marco ético para fortalecer la confianza y credibilidad depositada en la Institución.
- Ser una efectiva referencia de ejemplaridad en la actuación y en el ejercicio de sus funciones para todo el personal institucional.
- Promover los principios y valores de este marco ético institucional con liderazgo, como modelo de integridad y transparencia.
- Instruir al personal bajo su cargo sobre la importancia específica de las funciones que cada uno ejecuta dentro de la institución.
- Ejercer liderazgo sobre el personal que conforma el equipo de trabajo, con la aplicación de principios 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.

- Propiciar un ambiente laboral en apego con los valores institucionales de conformidad con las responsabilidades y la influencia que pueden llegar a ejercer sobre su equipo de trabajo.
- Facilitar y velar porque el personal a su cargo reciba la inducción y capacitación acorde a las necesidades del puesto de cada uno/a y de la unidad.
- Utilizar la comunicación interna como una herramienta de gestión, como canal idóneo entre las direcciones y personal a cargo, con el máximo aprovechamiento de los sistemas de comunicación e información.
- Conducir y ayudar al personal a su cargo a fortalecer la actitud de innovación y creatividad para el mejoramiento continuo de las tareas asignadas a su unidad.
- Valorar el desempeño y logros de la unidad a su cargo con el reconocimiento de los méritos del personal por su trabajo.
- Fortalecer un clima organizacional que estimule la creatividad para el desarrollo de nuevos proyectos de acuerdo con los requerimientos.
- Fomentar las prácticas de empoderamiento de las personas funcionarias bajo 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, para propiciar el crecimiento del personal y asegurar la consecución de las metas.
- Motivar al personal a su cargo para impulsar la consecución de las metas establecidas, brindarles acompañamiento requerido en la ejecución a fin cumplir las metas asignadas.
- Ejercer un estilo de dirección y gestión con un alto compromiso con la ética, que se evidencia en sus manifestaciones verbales y comportamientos, sus acciones y decisiones son indicativas de un estilo gerencial congruente con los valores y principios éticos institucionales.
- 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.
- Considerar como una de sus responsabilidades más importantes, el ajuste de su gestión al marco institucional en materia ética.
- Expresar, demostrar e incluso regular formalmente su compromiso de apoyo con respecto a la ética en las decisiones que tomen las personas funcionarias a su cargo.

- Permitir a las personas funcionarias el acceso a cualquier nivel jerárquico superior para manifestar sus inquietudes y comentarios con respecto al marco institucional en materia ética.
- Promover la gestión ética como instrumento primordial para la excelencia, las mejores prácticas y contribuir a una gestión apegada al marco de legalidad y garante cumplimiento de las políticas, objetivos, misión y visión institucionales.

Compromisos éticos de alcalde o alcaldesa, vicealcaldes y miembros del Concejo Municipal

Por corresponder al mayor nivel de responsabilidad en la profundización de la democracia y máximo rector institucional, los puestos alcalde o alcaldesa, vicealcaldes, miembros del Concejo Municipal, además de los compromisos establecidos al personal en general, puestos de jefaturas, deberán:

- Promover una cultura organizacional tendiente a incentivar el desarrollo de las capacidades del personal en apego a los Principios y Valores Institucionales orientados por la ética.
- Fortalecimiento del Buen Gobierno como conjunto de principios y normas que regulan el diseño, la integración y el funcionamiento de las direcciones de la Institución, así como la combinación de procesos y estructuras institucionales establecidos para informar, dirigir, gestionar y vigilar las actividades de la organización con el fin de lograr sus objetivos.
- Procurar que la Institución mantenga su dirección hacia una mejora continua de su funcionamiento, integridad y transparencia, de modo que se dé un comportamiento ético integral que permita fortalecer la Institucionalidad, robustecer la rendición de cuentas y procurar es uso adecuado de los recursos públicos.

Compromisos de la Municipalidad de Alajuela

Con el Recurso humano

- Propiciar un ambiente laboral adecuado, que preserve su integridad física, moral, mental y psicológica.
- Dar un trato igualitario y equitativo en la evaluación, reconocimiento del desempeño individual y en la promoción.
- Proporcionar actividades de formación y capacitación necesarias para su desarrollo profesional.
- Generar un ambiente propicio para exponer en apego con los valores institucionales, sus ideas, pensamientos y opiniones.
- Asegurar la confidencialidad en el uso de la información personal, así como en su custodia, mantenimiento y procesamiento.

Frente al Control Interno

Realizar el fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno y de Valoración de Riesgos de forma que cada persona funcionaria ejerza el autocontrol permanente en el desempeño de sus labores y contribuya en la consecución de los objetivos institucionales.

Responsabilidad Social.

Compromiso de conducir sus actuaciones 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 para propiciar una actuación ejemplar en esta materia.

Compromisos con las personas usuarias

- Brindar información en forma clara, completa y correcta con lenguaje de fácil entendimiento y los servicios de forma accesible para el adecuado ejercicio de los derechos del cliente.
- Proporcionar un trato justo e imparcial orientado siempre por el espíritu de servicio y con productos de alta calidad.
- Fortalecer la simplificación y estandarización de los procedimientos institucionales a fin de reducir los tiempos de respuesta y agilizar la prestación de servicios.
- Contribuir a fortalecer la cultura del respeto a todos los niveles en la prestación de los servicios.
- Ofrecer mayores facilidades para el acceso a los servicios a la población con necesidades especiales.
- Divulgar e informar sobre el presente Manual de Ética y Conducta.

Compromisos hacia la ciudadanía

- Promover y facilitar el ejercicio del derecho fundamental de las personas ciudadanas a la participación con sus opiniones y propuestas como insumo para los planes, proyectos, programas y vigilancia de la gestión institucional.
- Respecto a los servicios, brindar a la ciudadanía soluciones en tiempo y forma.

Compromisos de los habitantes del cantón de Alajuela

Compromisos de la ciudadanía

- Tratar en forma amable y respetuosa al personal institucional que le brinda el servicio. Cumplimiento de sus obligaciones en materia tributaria para la sostenibilidad y desarrollo del cantón.

Compromisos en relación con el ambiente

- Enfocamos nuestros 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 la utilización racional del agua, teniendo cuidado de cerrar las llaves y reportar cualquier fuga de agua; la energía eléctrica, al apagar las luces, computadoras e impresoras cuando no se utilicen; el uso de tecnologías amigables con el medio ambiente, la inclusión de aspectos ecológicos en las gestiones de compra, así como la recolección de residuos valorizables (reciclaje) y las campañas de compostaje realizadas por esta institución.

CAPÍTULO V:

Pautas para las relaciones

Relaciones entidades Públicas.

- Contribuir en la construcción de entornos éticos para la coordinación sinérgica interinstitucional.
- Fortalecer las relaciones interinstitucionales para consolidar los vínculos de asociación, colaboración, apoyo mutuo y complementariedad en la acción conjunta de proyectos para el logro de objetivos.
- Suscribir compromisos éticos entre personal del sector público que tengan corresponsabilidad en la operación de los programas y proyectos sociales, con el fin de contribuir en la construcción de entornos virtuosos para la coordinación sinérgica tanto a nivel institucional como interinstitucional.[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.

Relaciones personas ciudadanas.

- Cuidar y velar por obras y servicios comunales que brinde la Municipalidad.
- Ser cuidadosos con los desechos sólidos (basura) y desechos valorizables (reciclables) y su disposición (no botarlos en cualquier lugar que llene a contaminar).
- Actitudes de respeto en las actividades y servicios de desarrollo cultural, deportivas, de recreación y entretenimiento que brinda la Municipalidad.

[2] La construcción de entornos virtuosos se entiende como, un entorno donde se actúa de forma correcta o recta.

- Corresponsabilidad y participación ciudadana en la identificación de las necesidades y búsqueda de soluciones de las demandas.
- Estricto cumplimiento de sus obligaciones en materia tributaria municipal para la construcción del bien común, calidad de vida y desarrollo del Cantón de Alajuela.
- Compromiso cívico de participación en la vigilancia ciudadana que coadyube a la transparencia, control sobre la marcha y cumplimiento real de metas.

CAPÍTULO VI:

Aplicación en el quehacer institucional

Para la aplicación del presente Manual de Ética y Conducta, los principios y valores que contempla, como base para la gestión ética institucional, se requiere de continuidad, constancia, voluntad y una adecuada implementación; por lo tanto, la Municipalidad de Alajuela lo utilizará:

- Para establecer los principios y valores orientadores para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todas las personas colaboradoras de la Municipalidad de Alajuela de conformidad con sus funciones y responsabilidades.
- Como insumo para la divulgación y promoción permanente interna y externamente.
- Como instrumento en los procesos de formación permanente, de reflexión e interiorización dentro de la Institución con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en la ética.
- Como instrumento para la inducción del nuevo personal, permanente o interino, que se incorpore a la Institución.
- Como base para la aplicación de otros instrumentos de la gestión ética y de herramientas de transparencia y responsabilidad social.

Además,

- La Comisión de Ética y Valores deberá divulgar el presente Manual.
- Será la Comisión de Ética y Valores la encargada de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Manual, como parte del programa de trabajo.
- Las normas y principios contenidos en este Manual, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta, no contempla el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales.
- El personal que requiera información o bien plantear consultas sobre el presente Manual y sobre asuntos relacionados con la Ética, debe sentirse con plena libertad de acudir a

la Comisión Institucional de Ética y Valores para plantear toda inquietud y solicitar orientación a la Comisión cuando se susciten dudas respecto a las disposiciones del presente Manual.

CAPÍTULO VII:

Compromiso

Considerando que;

- Es esencial consolidar y mantener un comportamiento ético como fundamento en las actuaciones de todas las personas colaboradoras de la Municipalidad de Alajuela, para garantizar a la ciudadanía una gestión oportuna y transparente respecto del cumplimiento de los objetivos institucionales.
- El presente Manual formaliza valores institucionales de la Municipalidad de Alajuela, que servirán de orientación y guía de la conducta al personal de la institución.
- Regirá el comportamiento individual que debe observar el personal de la Municipalidad de Alajuela, independientemente del cargo que ocupe, en cumplimiento de sus responsabilidades y en el ejercicio de sus atribuciones.

Por tanto, las personas colaboradoras de la Municipalidad de Alajuela, indistintamente del cargo que ocupen, asumen el compromiso personal y colectivo de:

- Cumplir el presente Manual de Ética y Conducta de la Municipalidad de Alajuela.
- Reafirmar el compromiso de asumir el presente Manual como fundamento para guiar sus conductas y el correcto proceder en el cumplimiento de las funciones.
- Mantener al alcance en la plataforma MUNINET un ejemplar del Manual de Ética y Conducta Institucional, con el fin de que pueda ser consultado por las personas funcionarias municipales en caso de ser necesario y para que pueda utilizarse en programas de capacitación.
- Plantear toda inquietud y solicitar orientación a la Comisión de Ética y Valores Institucional, cuando se presenten consultas respecto las disposiciones del presente Manual o cuando se dé una situación ética compleja. Las inquietudes podrán ser comunicadas de forma escrita, ya sea por medio físico o digital.
- Asistir a los programas de capacitación en esta materia.

Referencias

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.

Cortina, Adela. (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, Adela. 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

-Cortés Gabaudan, F. En Dicciomed, diccionario médico-biológico, histórico y etimológico (en línea), Universidad de Salamanca. Disponible en https://dicciomed.usal.es/palabra/empatia. Consultado 01/07/2022

-Diccionario de la Real Academia Española (en línea). Disponible en https://dle.rae.es/empat%C3%ADa (en línea) (01/07/2022).

Frondizi, R. (2012). ¿Qué son los valores? México: Fondo de Cultura Económica.

Fundación Etnor. Valencia, España disponible en: https://www.etnor.org/aplicando-la-etica/ Código Ético consultado el 01/07/2022.

García Marzá, D. (2004). Ética empresarial. Del diálogo a la confianza. Madrid: Trotta.

-Instituto Psicobiológico (2020). Empatía: el arte de ponerse en los zapatos de los demás. Disponible en https://www.institutopsicobiologico.com/empatia-el-arte-de-ponerse-en-los-zapatos-de-los-demas/. Consultado 01/07/2022.

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. www.escuelajudicial.ac.cr/eticayvalores/images/.../implicacioneseticas.pdf. 08-03-2016.

Víquez Lizano, L. D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado el 27- 10-2007. En http://www.uccaep.or.cr/etica y empresa.htm

El presente Manual de Ética y Conducta deroga el Código de Conducta publicado en el diario oficial La Gaceta con Nº 117 DEL 18 DE JUNIO DEL 2012. Los Manuales de Ética y Conducta por ser de naturaleza ética y no legal, rigen a partir de la aprobación del jerarca, y no requieren su publicación en el Diario Oficial. En el caso de la Municipalidad de Alajuela, la aprobación corresponde al Jerarca Administrativo.

Elaborado por los Miembros de la Comisión de Ética y Valores Institucional:

Nombre	Cargo y Dependencia
Gustavo Herrera Rojas	Coordinador de la Comisión Ética (Coordinador Control Interno)
Alberto Renick Hernández	Miembro de la Comisión Ética (Coordinador Desarrollo Organizac.)
Shilena Salas Jiménez	Secretaria de la Comisión Ética (Proveeduría)
Luis Yglesias Cubero	Miembro de la Comisión Ética (Control Interno)
Yamileth Aguilar Herrera	Miembro de la Comisión Ética (Recursos Humanos)
Andrea Porras Cordero	Enlace de Alcaldía
Alfonso Villanueva Piva	Miembro de la Comisión Ética (Coordinador Planificación)

Avalado por: LUIS GUSTAVO HERRERA ROJAS (FIRMA) Firmado digitalmente por LUIS GUSTAVO HERRERA ROJAS (FIRMA) Fecha: 2022.09.06 10:10:05 -06'00' **Lic. Gustavo Herrera Rojas** **Coordinador** **Comisión de Ética y Valores Institucional**	***Aprobado por:*** HUMBERTO SOTO HERRERA (FIRMA) Firmado digitalmente por HUMBERTO SOTO HERRERA (FIRMA) Fecha: 2022.09.06 11:19:36 -06'00' **Lic. Humberto Soto Herrera** **Alcalde Municipal**

Anexos

03 de agosto de 2022
CNRV-2022-060

Lic. Gustavo Herrera Rojas
Coordinador Comisión de Ética y Valores
Municipalidad de Alajuela

Estimado señor:

Reciba el más cordial y atento saludo. Con relación a la Propuesta de Manual de Ética y Conducta de la Municipalidad de Alajuela con los ajustes conforme las recomendaciones realizadas, recibido mediante correo electrónico del 29 de julio del 2022, me permito hacer del conocimiento que el documento fue revisado y cumple con lo requerido técnicamente. La metodología utilizada para la construcción, fue participativa por lo que el documento final se considera que responde a las necesidades de la institución. También cumple en cuanto a la estructura y contenidos, se tomó prudente distancia del discurso deontológico o legal, se trata de un texto de referencia permanente al establecer los fundamentos de la Gestión Ética y ser de naturaleza educativa. Su estructura está organizada en los siguientes apartados: Presentación, Introducción, Objetivo, Fundamentación Filosófica, Declaración de Valores Compartidos, Acciones congruentes, Compromisos éticos (organizados en Compromisos de las personas funcionarias; Compromisos específicos de las jefaturas, Compromisos éticos de alcalde o alcaldesa, vicealcaldes y miembros del Concejo Municipal y Compromisos de la Municipalidad de Alajuela, Pautas éticas para las relaciones, Aplicación en el quehacer institucional, Compromiso y Referencias.

Siendo que el documento cumple con lo requerido técnicamente conforme los Lineamientos para la Comisiones de Ética y Valores en la Gestión Ética, se da el aval técnico para que se proceda al siguiente paso, conforme corresponde.

Finalemente, les felicito por el excelente trabajo realizado como Comisión Institucional en la conducción del proceso y actualización de este Manual.

Atentamente,

Comisión Nacional de Rescate de Valores
DIRECCIÓN EJECUTIVA

Mag. Vera C Solís Gamboa
Directora Ejecutiva.

C: Lic. Juan Carlos Sebiani Serrano. Presidente CNEV.

San José Zapote, Registro Nacional, Módulo 4, Planta baja, contiguo a la zona Catastral.
Tel: 2253-2421 e-mail: decnrvcr@gmail.com web www.cnrv.go.cr

Municipalidad de Alajuela | Servicios Jurídicos

AL CONTESTAR REFIÉRASE AL

OFICIO Nº MA-PSJ-1418-2022

Alajuela, 12 de agosto del 2022

Lic. Gustavo Herrera Rojas
Coordinador Comisión de Ética y Valores
Municipalidad de Alajuela

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
SubProceso
Control Interno
12 AGO 2022
RECIBIDO
Hora: 15:26
Firma:

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Referente al Manual de Ética y Conducta de la Municipalidad de Alajuela, este Proceso ha valorado su contenido el cual cumple con todos parámetros técnicos necesarios. Siendo que es un manual que rescata y contiene conductas, acciones, compromisos y valores, que son una expectativa ética y moral de los funcionarios municipales. Apreciamos que el conteniendo del manual no es de carácter disciplinario no conlleva un régimen sancionatorio que altere el reglamento autónomo. En virtud de lo analizado no encontramos inconvenientes referentes a este Manual de Ética y Conducta de la Municipalidad de Alajuela.

El presente oficio fue redactado por el Lic. Christian Rodriguez Fernández Asesor de Proceso Servicios jurídicos con autorización de la Jefatura y constituye el criterio formal del departamento.

Atentamente,

Lic. Lexe Sancho
Abogado Proceso de Servicios Jurídicos

Christian Rodriguez Fernández
Asesor Servicios Jurídicos

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
PROCESO
SERVICIOS JURÍDICOS

CC. Archivo.

R/

Municipalidad de Alajuela

Alajuela, 17 de agosto del 2022
Oficio MA-CEVI-N°08-2022

Señoras (es)

Sr. Manuel Morux Alvarado
Sindicato SINTRAMAS

17/8/22
3:43pm

Miguel Rodríguez Arias
Sindicato SINTRAMAS

Sr. Oscar Mora Cruz
Sindicato Seccional ANEP

10/8/22

Lic. Giovanni Robles Rojas
Sindicato, UTEMA

Señora. Isabel Soto Corella
Sindicato UTEMA

Isabel Soto C.
14-8-2022

Cordial saludo:

Para efectos del artículo N°1 de la Convención Colectiva, les informamos que la Comisión de Ética y Valores Institucional ha finalizado el proceso de elaboración del **"Manual de Ética y Conducta Institucional"** (ver copia adjunta) a fin de cumplir con los lineamientos y formalidades requeridas por la Comisión Nacional y Rescate de Valores.

Es importante aclarar que, según estos lineamientos, dicho manual no cuenta con aspectos sancionatorios ni disciplinarios.

En este sentido, se otorga un plazo de diez días a partir del recibido del presente oficio, en caso de que consideren realizar alguna observación.

Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
Comisión Ética y Valores

Lic. Gustavo Herrera Rojas
Coordinador
Comisión de Ética y Valores Institucional

MUNICIPALIDAD DE ALAJUELA
ALCALDIA MUNICIPAL

Lic. Humberto Soto Herrera
Alcalde Municipal

cc: Alcaldía-Wendy Valerio-archivo