



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA
COMISIÓN DE VALORES



**Plan para incorporar la Ética en la cultura del MAG y
órganos desconcentrados y prevenir el fraude y la
corrupción**

**Aprobado por la Comisión Gerencial de Control Interno en Sesión
No. 49 del 9 de julio del 2015, mediante acuerdo No. 49-06-2015.**

Realizado por: La Comisión de Valores del MAG.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



Plan para incorporar la Ética en la cultura del MAG y órganos desconcentrados y prevenir el fraude y la corrupción

Definición de compromisos éticos.

El MAG realizó la declaración de valores al aprobar su código de ética y conducta en mayo del 2013.

A continuación, se presentan los valores éticos del MAG agrupados en tres grandes ámbitos de la persona: plenitud laboral, plenitud ciudadana y plenitud humana, considerando que las y los funcionarios desarrollamos diferentes roles como trabajadores, seres humanos, ciudadanos y ciudadanas.

1. Plenitud humana

Las personas cuentan y son valiosas, no por producir o consumir, ser eficientes o servir para algo, sino que las personas cuentan solo por el hecho de ser humanos.

El desarrollo humano se centra directamente en el progreso de la vida y el bienestar social, es decir, en una valoración de la vida. Se vincula con el fortalecimiento de determinadas capacidades relacionadas con toda la gama de elementos que una persona puede ser y hacer en su vida; en la posibilidad de que todas las personas aumenten su capacidad humana en forma plena y den a esa capacidad el mejor uso en los diferentes ámbitos de su vida, ya sea el cultural, el económico o el político, es decir, en un fortalecimiento de capacidades.

En este ámbito, los valores institucionales son: integridad, honestidad y autoestima.

Integridad

Es la capacidad de actuar en consonancia con lo que se dice o se considera importante, en apego a las normas éticas y sociales tanto en las actividades laborales como de la vida personal.

Una persona íntegra cumple con su deber en cualquier circunstancia y durante toda la vida y por lo tanto, la integridad no es una virtud momentánea.

Honestidad

Es una cualidad que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía, pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad en las personas.

Autoestima

Se refiere a tener una valoración positiva de sí mismo que aunque se forme a través de un proceso de asimilación y reflexión mediante el cual interiorizamos las opiniones de las personas socialmente significativas (padres, maestros, compañeros...), puede ser desarrollada y dirigida a enriquecer el ambiente laboral.

De la valoración que uno haga de sí mismo dependerá lo que haga en la vida y su participación en ella. Además, condiciona el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y también la inserción de la persona dentro de la sociedad.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



2. Plenitud ciudadana

Al ser habitantes de un determinado Estado, esto nos convierte en sus ciudadanos y ciudadanas y este privilegio nos obliga a respetar sus leyes y a comportarnos acorde a las reglas, principios y normas que lo rigen.

Toda la ciudadanía de un país debe involucrarse activamente, dando sus opiniones, cumpliendo con los deberes y tomando decisiones en procura de conseguir el bienestar general.

Para lograr lo anterior, se considera indispensable conducirse bajo los siguientes principios y valores: construcción del bien común y honradez.

Construcción del bien común

Este valor involucra a todos los ciudadanos y ciudadanas, exige la colaboración y el compromiso para forjar una sociedad más justa, solidaria, equitativa e inclusiva, en procura del desarrollo de los sectores más débiles de la sociedad costarricense. El bien común es una construcción colectiva, en la cual cada funcionario/a debe aportar las condiciones necesarias para el logro de los objetivos institucionales.

Honradez

Corresponde actuar con rectitud, verdad y justicia, no por presiones externas, sino por respeto a la dignidad propia. Quien así actúa de manera habitual va forjando lo que llamamos honra.

Se refiere a cumplir con los deberes propios con la sociedad y no por la fuerza de la ley, sino por el gusto y la convicción de actuar bien.

3. Plenitud laboral

Todas y todos los funcionarios estamos llamados a realizarnos plenamente en el servicio que brindamos, haciéndolo con excelencia y cumpliendo los objetivos para los que fue creada la institución. Una labor plena es aquella en donde todas nuestras capacidades y voluntades se conjugan con el uso adecuado y austero de unos recursos para ofrecer a la ciudadanía un servicio transparente e inmejorable.

Los valores institucionales definidos en este ámbito son:

Respeto

Es reconocer, apreciar y valorar los intereses y bienestar de las personas en ocasión del servicio que se brinda, demostrando empatía y tolerancia que permita la convivencia social pacífica.

Implica escuchar, aceptar y tomar en cuenta las opiniones de los otros, estableciendo límites en el actuar, contribuyendo con un ambiente laboral propicio.

Responsabilidad y transparencia en la gestión

Se refiere a evidenciar los actos con claridad, de forma que haya comprensión sin duda ni ambigüedad, lo cual proporciona al ciudadano seguridad, confianza y credibilidad de lo actuado.

Toda acción debe ejecutarse a la luz de este principio, con la idea de que pueda hacerse pública en cualquier momento, con la seguridad de que se ha realizado cumpliendo a cabalidad con el ordenamiento establecido.

Se evidencia presentado informes, rindiendo cuentas, abriendo espacios para la participación ciudadana y el libre acceso a la información de interés público, la cual debe estar acorde a lo que establecen las leyes, procurando que dicha información sea precisa, veraz, oportuna y de fácil comprensión.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



Eficiencia en el uso de los recursos

Implica hacer uso racional de los recursos institucionales para el desempeño de las funciones en el cumplimiento de los objetivos y metas establecidos bajo un enfoque de excelencia.

Servicios oportunos y de calidad

Acción institucional que permite satisfacer las necesidades del usuario interno y externo mediante el buen trato, un servicio eficiente, de calidad, acorde con la normativa vigente.

b) Políticas de apoyo y fortalecimiento de la ética

El MAG ha manifestado su apoyo al fortalecimiento de la Ética mediante minuta de reunión de miembros de la comisión gerencial de control interno celebrada el 13 de mayo de 2013 mediante el cual se aprueba el texto del código de ética y conducta.

Acto oficial de presentación del código ante funcionarios directores, jefes departamentales y funcionarios y funcionarias del MAG y entes adscritos según registros de firmas custodiados en la Unidad de Control Interno del MAG.

La nueva administración, a dos meses de su ingreso a la institución (14-7-2014) promueve una reunión entre el Viceministro José Joaquín Salazar y los jefes de los distintos departamentos de esta institución, para tratar algunos temas importantes sobre el funcionamiento institucional, tales como:

- Dar importancia a las relaciones humanas, lo que implica tratarnos con respeto, apoyo y solidaridad entre todos los compañeros.
- Brindar un servicio adecuado y oportuno a nuestros usuarios internos y externos desde todas las oficinas, Direcciones y Agencias de Extensión del MAG.
- Cumplir a cabalidad con nuestras responsabilidades, teniendo presente que nuestra labor está en función de los productores y productoras, por lo tanto desde las Agencias de Extensión se debe brindar información adecuada y asesoría técnica.(calidad)
- Respetar la puntualidad, los valores morales y el código de vestimenta, como principios que se deben adquirir.
- Hacer un uso eficiente de los recursos públicos, según Directriz DM-541-14, para lograr una mayor eficiencia y eficacia en aspectos (recursos) tales como

Publicación de la Directriz Ministerial DM-541-14 del 30 de junio 2014, tendiente a promover aspectos en el personal del ministerio, tales como: afán de servicio, integridad, objetividad, rendición de cuentas, transparencia, honradez, racionalidad y liderazgo, para ejercer sus cargos en estricto apego a las más altas normas de integridad y decencia; con dedicación, frugalidad, honradez, prudencia, eficiencia y respeto. Utilización de horas extras únicamente en casos justificados, gastos al interior y exterior del país, entre otros.

Asimismo promueve el dar continuidad a productos sobre los que ya se venía trabajando, como el Plan Táctico, Plan Estratégico, Sistema de Gestión, Sistemas Informáticos, Código de Ética, que requerirán el involucramiento de todos los funcionarios de la institución.

Publicación en el Boletín del MAG del artículo escrito por el señor Viceministro de Agricultura y Ganadería denominado "valores negativos de los ticos", con el cual hace un llamado a revertir



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



estos valores y actuar con “puntualidad”, “no dejar las cosas para mañana”, “no echar la culpa al otro” y “trabajar con pasión”.

c) Prevención de fraude, corrupción y tratamiento de las conductas antiéticas

Incluido en el Reglamento Autónomo de Servicios del MAG. Régimen disciplinario.

d) Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso institucional con una cultura ética

d.1 Compromiso ético:

Como parte de los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso institucional con una cultura de ética se cuenta con el documento denominado “Declaración Voluntaria de Adhesión (al Código de Ética y Valores del MAG)” como hoja desprendible que se encuentra al final del folleto Código de ética y conducta del MAG, que es firmado, desprendido y entregado por los y las funcionarias. A la fecha se han recopilado 90 de ellos en diferentes actividades.

d.2 Divulgación de un Valor por mes

Como parte de los programas regulares para actualizar y renovar el compromiso institucional con una cultura de ética se cuenta con el documento denominado “Declaración Voluntaria de Adhesión (al Código de Ética y Valores del MAG)” como hoja desprendible que se encuentra al final del folleto Código de ética y conducta del MAG, que es firmado, desprendido y entregado por los y las funcionarias. A la fecha se han recopilado 90.

d.3 Capacitación en Valores

La Comisión de valores capacitará a los funcionarios y funcionarias de primer ingreso mediante un seminario que forma parte del proceso de inducción a la institución.

Asimismo organizará cursos o charlas de valores durante el año con convocatoria abierta

Se capacitará en manual de valores a los y las funcionarias de las regiones y oficinas centrales, según lo soliciten o bien aprovechando las giras de trabajo de la UCI

e) Evaluación de los resultados de la estrategia de fortalecimiento de la ética?

Esta sección aún no ha sido desarrollada en el MAG por lo que se propone la siguiente estrategia que será presentada ante la comisión Gerencial de Control Interno para su aprobación y/o modificación.

e.1) Establecimiento de indicadores de gestión ética



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



En el año 2015 se propone la realización de un plan piloto que pueda ser luego replicado en otras instancias, en donde algunas instancias escogerán indicadores y los evaluarán al cabo de un determinado período.

Se proponen los siguientes lugares:

- En oficinas centrales: Los siguiente departamentos de la Dirección Administrativa Financiero:
 - Departamento de Recursos Humanos
- En Senasa
 - Dirección de Operaciones
- Servicio Fitosanitario del Estado
 - Dpto. Cuarentena
- En la Dirección Nacional de Extensión Agropecuaria
 - Una Dirección Regional (escogida por el Director Nacional).

En cada una de estas instancias la Comisión de Valores realizará un taller de acompañamiento en la definición de indicadores éticos de gestión, para lo cual podrá echar mano de los ya propuestos en el documento: “Diagnóstico de oportunidades de Mejora” y que guardan estrecha relación con cada uno de los valores definidos en el Manual de Ética y Conducta del MAG.

Además de los indicadores, se establecerán los mecanismos para su medición, se les dará seguimiento y se evaluarán al finalizar el período definido por la instancia. El fin que se persigue, es dilucidar si se ha mejorado, empeorado o se ha continuado igual con relación a ese aspecto.

Lógicamente, la definición del indicador irá acompañada de una serie de acciones o mecanismos tendientes a la mejora en ese aspecto.

e.2) Evaluación de los indicadores de gestión ética

Transcurrido un período predefinido (puede ser un semestre o un año) cada instancia procederá a evaluar el desempeño de los indicadores en ese período cumpliendo así con el debido seguimiento al proceso y a las acciones correctivas en caso de que procedieran.

e.3) Indicadores base

Se transcriben los valores del Código de Ética y Conducta del MAG, con las conductas asociadas y sus respectivos indicadores propuestos a fin de utilizarlos en la selección de los más apropiados a la actividad de cada dependencia.

Respeto	
Acciones congruentes	Indicadores
Promover, aceptar y cumplir las normas de convivencia social establecidas en la institución, respetando la diversidad de las personas.	Cantidad de denuncias por incumplimiento de convivencia social en la institución.
Actuar en forma justa, cuidadosa, sincera, amable y considerada, con las personas que se relaciona producto de su trabajo.	Cantidad de quejas y denuncias.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERIA COMISIÓN DE VALORES



Mostrar integridad para mantener y reflejar una conducta de rectitud, intachable, honrada y coherente en todos nuestros actos dando fe de la probidad con que se actúa.	Cantidad de amonestaciones y suspensiones; controles e investigaciones, resultados de encuestas aplicadas a usuarios internos y externos.
Lograr que los procesos cumplan con la legislación y normas correspondientes, así como con procedimientos estandarizados, abiertos y transparentes.	Cantidad de inconformidades.
Ser objetivo, imparcial, no dejarse sobornar y manejar adecuadamente los recursos de la institución.	Cantidad de denuncias e inconformidades.
Fortalecer el compañerismo creando vínculos de armonía, comprensión, trato digno y confianza; cooperando en la ejecución de tareas, dando apoyo, con esfuerzo, compromiso individual y colectivo.	Cantidad de quejas y denuncias. Cantidad de evidencias favorables o desfavorables en el expediente de Evaluación de Desempeño.
Comunicación asertiva al mantener una actitud de escucha y respuesta activa para facilitar el entendimiento mutuo.	Cantidad de denuncias por problemas laborales.
Comunicación, fluida y frecuente entre las áreas de la institución a fin de eliminar las posibles barreras que puedan obstaculizar el trabajo en equipo.	Encuestas de satisfacción del personal.
Trabajar en equipo para lograr los objetivos institucionales, mediante la disposición y unión de esfuerzos.	Evaluaciones del Desempeño.

Responsabilidad y Transparencia en la Gestión

Acciones congruentes	Indicador
Cumplir a cabalidad los deberes correspondientes, ejecutar las tareas con rectitud y veracidad, proponer soluciones a los problemas, aprovechando al máximo los recursos disponibles.	Nivel de cumplimiento de los planes y proyectos según plazos establecidos. Informes de labores.
Advertir ante las instancias competentes sobre cualquier situación anómala que se detecte.	Denuncias y quejas interpuestas.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



Mantener información clara, oportuna, verificable y accesible sobre los planes, proyectos, actividades, ejecución de labores, recursos empleados, normas y procedimientos utilizados y los resultados obtenidos de manera que sean supervisadas o evaluadas a lo interno y a lo externo según se requiera.	Documentos publicados en sitios web. Informes de labores Autoevaluación de Control Interno.
Actuar con probidad, honradez, prudencia, integridad y buena fe, con apego a la legalidad, eficacia, eficiencia y economía en el desempeño de sus funciones, en el uso de los recursos públicos y en los servicios que se brindan.	Evaluación del Desempeño. Denuncias interpuestas por usuarios internos y externos.
Rendir cuentas ante quien solicite información sobre las decisiones, acciones, uso de recursos y de los resultados obtenidos en el ejercicio del cargo y labores de forma oportuna y veraz.	Cantidad de Informes, Auditorías Internas y externas, Auditorías Administrativas y sitios web con información actualizada (considerando la excepción de confidencialidad, información privada o la discrecionalidad según lo establezca la Ley)

Eficiencia en el uso de los recursos	
Acciones congruentes	Indicadores
Mostrar compromiso en el uso racional, planificado y controlado de los recursos.	Relación costo beneficio en la ejecución de las tareas y cumplimiento de metas y objetivos. Cantidad de materiales y recursos utilizados.
Creatividad e innovacional idear y proponer tareas y métodos novedosos para la mejora de procedimientos y procesos.	Número de proyectos e innovaciones implementadas.
Mejoramiento continuo y evaluación constante de la metodología de trabajo que se utiliza y proponer acciones eficientes para su mejora con el aporte y la experiencia individual y colectiva.	Cantidad de mejoras ejecutadas.



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



Compartir con miembros de la organización experiencias de buen desempeño, mejores prácticas y resultados e ideas de mejora de la calidad del producto o servicio.	Espacios facilitados (foros, reuniones, sesiones de trabajo, intercambios, entre otros)
Alcanzar los resultados programados en el tiempo, y con los costos más razonables, sin desperdicio, haciendo uso de las mejores prácticas que dicten la técnica y el ordenamiento jurídico.	Informes del Programan de Gestión Ambiental Institucional. Relación costo beneficio.

Servicios oportunos y de calidad	
Acciones congruentes	Indicadores
Prestar el servicio con cortesía, urbanidad, calidez, dignidad, empatía, tomando la iniciativa y atendiendo las necesidades del público interno y externo.	Reportes de la contraloría de servicios. Respuestas de los usuarios hacia el servicio brindado. Encuestas de opinión
Mantenerse actualizado en el conocimiento de las funciones institucionales y de los servicios que se brinda en los diferentes departamentos y áreas.	Reportes de la contraloría de servicios Respuestas de los usuarios hacia el servicio brindado
Disposición, apertura y receptividad para atender cortés y adecuadamente las solicitudes, quejas y reclamos del usuario interno y externo.	Reportes de la contraloría de servicios Respuestas de los usuarios hacia el servicio brindado
Brindar el servicio solicitado con calidad para la satisfacción del usuario.	Medición de la satisfacción del usuario del servicio recibido. Servicios solicitados/servicios recibidos conformes
Ejecutar procesos ágiles y expeditos tanto al realizar las tareas propias como en coordinación con el trabajo de los demás.	Medición de la satisfacción del usuario del servicio recibido utilizando la metodología existente. Evaluación del desempeño. Servicios solicitados/servicios



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



	conformes.
Conocer las políticas, procedimientos y requisitos referidos a los servicios y productos que la Institución ofrece, para responder de forma idónea a las necesidades de los usuarios.	Medición de la satisfacción del cliente del servicio recibido utilizando la metodología existente. Servicios solicitados/servicios conformes.
Mantener y mejorar continuamente los servicios mediante los conocimientos, recursos técnicos y aspectos relacionados con la conveniencia de horarios, accesibilidad y acercamiento al usuario de manera que sean oportunos, pertinentes.	Medición de la satisfacción del cliente del servicio recibido utilizando la metodología existente.
Mantener una actitud permanente de seguimiento, supervisión y evaluación de los resultados de los servicios, beneficios y productos recibidos por los usuarios, así como una constante investigación sobre sus requerimientos y necesidades.	Auditorías de calidad, internas y externas. Propuestas de simplificación de trámites/ trámites simplificados. Evaluaciones periódicas de los resultados de los servicios y beneficios recibidos por el usuario.

f) La ética en el sistema de control interno institucional

El ambiente de control es reconocido como el componente fundamental del sistema de control interno, y en él se apoyan los demás componentes. El inciso e) del artículo 2 de la LGCI, define el ambiente de control como el “conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios, para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa.” Tales factores incluyen aspectos formales e informales; entre los primeros se cuentan la estructura organizacional, las políticas de administración de recursos humanos y las relaciones de jerarquía, autoridad y responsabilidad; los otros incluyen la integridad y los valores de todos los miembros de la institución, así como la filosofía administrativa y el estilo de gestión que apliquen el jerarca y los titulares subordinados.

En el Ministerio de Agricultura y Ganadería, al haberse institucionalizado una Comisión de Valores y una gestión de la ética cuyos temas y productos son presentados a la Comisión Gerencial de



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



Control interno de forma constante y oportuna para su aprobación y seguimiento, se considera el cumplimiento de lo que exige este componente de la Ley.

En la medida en que el personal esté comprometido con la institución y sus fines, y presente los valores pertinentes para apoyar una gestión eficiente, eficaz y éticamente ejecutada, contribuirá al éxito organizacional, que es, justamente, el objetivo del sistema de control interno, así como a la rendición de cuentas ante los diferentes sujetos interesados. Si, por lo contrario, el personal carece de ese compromiso y de esos valores, podrían fallar los esfuerzos de control que en circunstancias idóneas habrían sido efectivos.

En cuanto a las medidas formales para la administración del riesgo institucional, conviene señalar que el nivel ético de la institución tendrá impacto sobre los componentes y las actividades del sistema específico de riesgo institucional (SEVRI) que se instituye en el artículo 18 de la LGCI y se regula puntualmente en las directrices emitidas por la CGR, por lo cual se procura que en la detección de riesgos no deje de incluirse la posibilidad del factor humano en la presencia de los mismos asociada a conductas contrarias a la ética, que pueden estar presentes en cualquiera de los procesos institucionales.

g) Marco Institucional en Materia Ética

El marco institucional en materia ética consiste en el conjunto de los factores formales e informales que conceptualizan y materializan la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos en una institución. Presenta los siguientes componentes: Programa ético, Ambiente ético, e Integración de la ética en los sistemas de gestión. Esos componentes se describen a continuación:

a. Programa ético

En el caso del Ministerio de Agricultura y Ganadería, comprende los factores formales en materia ética establecidos en la organización, tales como:

- ✓ Declaración de valores
- ✓ Código de ética
- ✓ Visión y misión
- ✓ Indicadores de gestión ética
- ✓ Estrategia de implementación (compromisos, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la organización con la cultura ética).

Las políticas contempladas en la estrategia de implementación están referidas, al menos, a los siguientes temas:

- ✓ Divulgación del marco ético
- ✓ Acciones y responsables
- ✓ Revisión, actualización y seguimiento del programa
- ✓ Manejo de fraude y corrupción
- ✓ Tratamiento de conflictos de interés



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



-
- ✓ Manejo de conductas presuntamente antiéticas
 - ✓ Gestión del recurso humano
 - ✓ Compromiso con el control interno
 - ✓ Responsabilidad social

El presente programa ha sido aprobado en la comisión Gerencial de Control Interno en la Sesión No. 49-2015 de fecha: 09 de julio 2015 y divulgado mediante la publicación del acta respectiva en el sitio Web de la CGCI del MAG.

Por su parte, los productos como el código de ética y las declaraciones de valores, fueron entregados a todos los miembros de la organización mediante acto público con el concurso de la Viceministra de Agricultura y ganadería, Directores Regionales y otros personeros y los textos están disponibles en el sitio web de la comisión de valores del MAG.

a. Ambiente ético

El ambiente ético se manifiesta mediante los valores compartidos, las creencias y los comportamientos por parte de los distintos integrantes de la organización. Comprende los factores informales vigentes en la organización en materia ética, tales como:

- Clima organizacional

Tema a cargo del Depto. De Gestión Institucional de Recursos Humanos mediante los diagnósticos de Clima organización al que realiza y que se encuentran incluidos en los procedimientos institucionales.

- Estilo gerencial

Tema incluido en las agendas de la Comisión Gerencial de Control Interno y que es tratado por una comisión ad-hoc creada por este ente para incluir el tema en los procedimientos institucionales de sistema institucional de gestión de calidad.

c. Integración de la ética en los sistemas de gestión

Este componente se refiere a la incorporación de controles en materia ética, en los sistemas y procedimientos utilizados en áreas de particular sensibilidad y exposición a los riesgos. En el caso del Ministerio de Agricultura y Ganadería, la ética se encuentra integrada en los siguientes sistemas mediante la aplicación de los procedimientos consignados en el sistema institucional de gestión de la calidad (y sus periódicas auditorías de calidad) :



MINISTERIO DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

COMISIÓN DE VALORES



-
- Recursos humanos (reclutamiento, selección, promoción, clima organizacional, compensación y otros incentivos).
 - Administración financiera (percepción y disposición de fondos). En virtud de la vulnerabilidad de los activos involucrados, existen controles formales y se vigila que su aplicación esté a cargo de personal caracterizado por altos principios y valores éticos.
 - Contratación administrativa. Debe conducirse con transparencia e igualdad, otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes, y así lo garantizan siguiendo los procedimientos establecidos en la institución.
 - Transferencia de recursos. El manejo de los recursos transferidos debe ajustarse a los fines previstos, para lo cual deben propiciarse los mecanismos atinentes.
 - Otorgamiento de permisos. Como por ejemplo el otorgamiento de licencias de estudio becas y otras facilidades en donde se garantiza mediante el funcionamiento de una comisión de becas, que los funcionarios encargados de conceder los permisos no hagan uso indebido de sus facultades y de que el permiso sea utilizado correctamente por quien lo ha recibido.
 - Trámites administrativos. Independientemente del solicitante, debe atenderse de manera efectiva y oportuna, previniendo cualquier intento de soborno u otra conducta antiética, para lo cual se han dictado capacitaciones con apoyo de la Procuraduría de la Ética pública.
 - Manejo de información confidencial o de uso restringido. Por medio de la unidad de Comunicación y Prensa ministerial, se considera en toda salida de información, las limitaciones establecidas constitucional y legalmente para el manejo de información, de manera que se evite su suministro o difusión irregular.
 - Se cuenta con los mecanismos para atención de denuncias y comunicaciones sobre eventuales conductas antiéticas y conflictos de intereses. Especialmente en las operaciones sensibles, debe garantizarse la posibilidad de denunciar, así como el manejo confidencial del caso y la atención correcta, consistente y oportuna de lo comunicado, independientemente de los supuestos infractores.