

Compendio: "Marco Ético Institucional"

TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES



Comisión Institucional de Ética y Valores

(Aprobado, Magistratura, artículo tercero de la sesión ordinaria n.º 1-2023, celebrada el 3 de enero de 2023, oficio STSE-011-2023)

ÍNDICE

Introducción	1
Propósito	2
Alcance	2
1. Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética	3
2. Responsables de la gestión ética institucional	5
3. Fundamentación de la gestión ética	7
4. Proceso de gestión ética	8
5. Comisión de Ética y Valores del TSE	10
5.1 Funciones de la comisión de ética y valores del TSE	11
6. Marco Filosófico Institucional	13
Misión	13
Visión	13
6. Declaración de principios y valores	13
7. Manual de Ética y Valores de la Persona Funcionaria del TSE	14
8. Política institucional en materia de ética y valores	22
9. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones	31

Introducción

El Tribunal Supremo de Elecciones, a partir del año 1999 a través de la Comisión de Ética y Valores se ha comprometido a velar y promover una cultura ética y aplicación de valores entre la población electoral, razón por la cual, con el presente documento se recopila y conglomera información de carácter normativo y formativo para facilitar su acceso, y a su vez coadyuvar con el fortalecimiento del tema en la institución.

Propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, demanda la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética de la institución, y conlleva la integración de la ética a los sistemas de gestión para incorporar y fortalecer actitudes y prácticas éticas en el cumplimiento de la función de cada persona servidora de la institución lo que es fundamental para la creación de una cultura de integridad, probidad, transparencia, control interno y rendición de cuentas.

Con el compendio se pretende propiciar el fortalecimiento de la Ética se debe contar en primer término con material que establezca, conceptualice y permita materializar la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión ética en la institución.

El presente compendio comprende los factores formales en materia ética que están orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional e incluye: Normativa en materia de Ética, Gestión Ética, Comisión de Ética y Valores; 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, entre otros, 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; Manejo de conductas presuntamente antiéticas; Gestión del recurso humano, Compromiso con el control interno y Responsabilidad social

Propósito

El presente Programa Ético tiene por propósito:

- Proporcionar los conceptos, marcos, lineamientos, estrategias, metodologías, instrumentos, indicadores y guías que permitan la inserción y dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.
- Establecer el compromiso de una gestión apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y para garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna que lleve a la adopción de una cultura que impregna todo el quehacer institucional y el de todas las personas que participan en él hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales.
- Orientar hacia la afectación de la cultura organizacional de la entidad, a través de acciones conducentes tanto a la definición de enunciados explícitos sobre lo debido o correcto para todas las personas, como a la puesta en práctica en el transcurrir cotidiano de las personas servidoras públicas, de comportamientos y actitudes que conviertan en realidad vivida las pautas éticas en sus actuaciones y las relaciones con los diferentes públicos con los que la organización interactúa.
- Contribuir al mejoramiento constante de los sistemas de control interno institucionales.
- Ampliar el conocimiento sobre el tema ético a todos los interesados e interesadas, asimismo, que el lector, a partir del término de su lectura, practique lo presentado, sumado a aquellos comportamientos que ya practica y elimine aquellos que por algún grado de desconocimiento no conocía que debe evitar.

Alcance

Aplica para aplica para todas las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones, con el que se incluyen situaciones relacionadas con la aplicación del marco filosófico institucional, el servicio a las personas usuarias, el desempeño laboral, la utilización responsable de los recursos institucionales, y la rendición de cuentas; todo lo anterior a fin de crear y mantener un balance armónico entre el quehacer diario y las responsabilidades como actores del sector público.

1. Normativa del ordenamiento jurídico en materia de gestión ética¹

En el ordenamiento jurídico costarricense, la ética encuentra sus raíces en el artículo 11 de la Constitución Política, el cual establece los principios de legalidad y eficiencia, como base para una rendición de cuentas de todos los funcionarios públicos. La regulación dicta lo siguiente:

“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. [...] La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes [...]”

Los principios mencionados se han materializado en diversas leyes que, sin hacer referencia directa a la ética, prescriben modos de actuación que deben regir la función pública, así como medidas para asegurar la gestión apegada a la ética. Tal es el caso de la Ley General de la Administración Pública (LGAP)² y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP)³. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR)⁴, se dispone la creación de la Procuraduría de la Ética Pública, la cual tiene entre sus funciones la de realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública.

Más específicamente, la LGCI vino a regular las obligaciones que, en materia de control interno competen a diversos actores institucionales, y como parte de ello, indicó en el artículo 13, inciso a), que el jerarca y los titulares subordinados deben:

“Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios”.

Con base en esa y otra normativa, la Contraloría General de la República emitió las “Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la

¹ “Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética” de la Contraloría General de la República. Publicado conforme Circulara DFOE-098 del 24 de marzo de 2009 en www.cgr.go.cr.

² Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978.

³ Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de ese mismo mes. (LCEIFP)

⁴ Ley N° 6815 del 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982. (LOPGR)

República, auditorías internas y servidores públicos en general”⁵. Estas directrices comprenden trece principios rectores para la gestión ética de la administración activa (jerarca, titulares subordinados y otros funcionarios) y, de manera separada, regulaciones específicas para las auditorías internas y el personal de la Contraloría General de la República (CGR).

Posteriormente, tomando como referencia las directrices de la CGR, el Poder Ejecutivo prescribió mediante Decreto Ejecutivo⁶, ocho principios éticos que los funcionarios públicos deben observar, y a la vez definió la obligación de declarar eventuales conflictos de intereses, así como de recusarse cuando éstos se presenten y de separarse del cargo cuando se les investigue por supuestos delitos de la función pública. Igualmente, estableció una Comisión Ética encargada de asesorar al Presidente de la República en la tramitación de las denuncias que se presenten contra funcionarios públicos, por violación de las regulaciones contenidas en ese mismo decreto.

De igual manera, la Contraloría General de la República emitió las Normas de Control Interno para el Sector Público *N.º R-CO-9-2009 del 26 de enero, 2009* publicadas en La Gaceta N.º 26 del 6 de febrero, 2009 que en la Norma 2.3 sobre el fortalecimiento de la ética institucional) disponen:

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben propiciar el fortalecimiento de la ética en la gestión, mediante la implantación de medidas e instrumentos formales y la consideración de elementos informales que conceptualicen y materialicen la filosofía, los enfoques, el comportamiento y la gestión éticos de la institución, y que conlleven la integración de la ética a los sistemas de gestión.

2.3.1 Factores formales de la ética institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben establecer y divulgar factores formales orientados a la promoción y el fortalecimiento de la ética institucional, incluyendo al menos los relativos a:

- a.** La declaración formal de la visión, la misión y los valores institucionales.
- b.** Un código de ética o similar.
- c.** Indicadores que permitan dar seguimiento a la cultura ética institucional y a la efectividad de los elementos formales para su fortalecimiento.
- d.** Una estrategia de implementación tendente a formalizar los compromisos, las políticas y los programas regulares para evaluar, actualizar y renovar el compromiso

⁵ D-2-2004-CO, emitidas mediante resolución del 12 de noviembre de 2004 y publicadas en La Gaceta N° 228 del día 22 de ese mismo mes.

⁶ DE-33146-MP de 24 de mayo de 2006, publicado en La Gaceta N° 104 de 31 de mayo de 2006.

de la institución con la ética; así como las políticas para el tratamiento de eventuales conductas fraudulentas, corruptas o antiéticas, el manejo de conflictos de interés y la atención apropiada de las denuncias que se presenten ante la institución en relación con esas conductas, y para tramitar ante las autoridades que corresponda las denuncias de presuntos ilícitos en contra de la Hacienda Pública.

2.3.2 Elementos informales de la ética institucional

El jerarca y los titulares subordinados, según sus competencias, deben vigilar y fortalecer los elementos informales del ambiente ético institucional, a fin de asegurar que apoyen el funcionamiento, en la gestión cotidiana, de los factores formales vigentes. En ese sentido, deben contemplar factores tales como los siguientes:

- a. El clima organizacional.
- b. El estilo gerencial.
- c. Los modelos de toma de decisiones.
- d. Los valores compartidos.
- e. Las creencias.
- f. Los comportamientos de los distintos integrantes de la institución, y su ajuste a los valores y demás mecanismos que sustentan la ética institucional.

2. Responsables de la gestión ética institucional⁷

La gestión y el fortalecimiento de la ética son un asunto colectivo y transversal por su importancia en toda organización en todos los procesos institucionales, bajo la responsabilidad del o de la jerarca y de todas las personas funcionarias de la Administración Pública. Por este motivo, la Ley General de Control Interno en el **Capítulo III**, la Administración Activa, **Sección I**. Deberes del jerarca y los titulares subordinados, **artículo 13**, Ambiente de control, inciso a), señala:

Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.

En el Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, coadyuvando a esta responsabilidad, establece respectivamente en sus artículos 1º y 2º que:

En cada ministerio e institución adscrita al Poder Ejecutivo se conformará una Comisión de Rescate y Formación de Valores [...].

⁷ Lineamientos para las comisiones institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética. Comisión Nacional de Rescate de Valores, Mayo de 2014.

Se insta a las instituciones descentralizadas, empresas públicas y a los otros Poderes del Estado a conformar las respectivas Comisiones de Rescate y Formación de Valores.

Y en la *Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética* (Programa general de trabajo, Procedimiento 9.3, al respecto, se indica:

Determinar si la administración ha definido y asignado formalmente las responsabilidades correspondientes, de acuerdo con las estrategias definidas en materia de ética, y si se rinden cuentas sobre el particular. Considerar también si existe una comisión de valores en la institución. Verificar el cumplimiento de las responsabilidades asignadas y su efectividad.

De igual forma, en la misma guía (*Guía para evaluar el marco institucional en materia ética*. Asunto 1.5), se señala:

¿Existe una comisión de valores que actúe como apoyo catalizador y para el fortalecimiento del marco institucional en materia ética?

Por consiguiente, en el ámbito de responsabilidades por el accionar ético institucional:

- El o la jerarca será el o la principal responsable y líder institucional de la gestión ética.
- Los y las titulares subordinados, según sus competencias, serán responsables en sus respectivas áreas.
- La Comisión Institucional de Ética y Valores, conducirá técnicamente la gestión ética en la institución con el liderazgo y la responsabilidad del o de la jerarca, los y las titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.
- El resto de la administración activa será responsable en el ámbito de sus competencias.

Adicionalmente, el o la jerarca y los y las titulares subordinados tendrán la responsabilidad de:

- Ajustar su gestión al marco institucional en materia ética.
- Desarrollar y mantener un estilo gerencial congruente con los valores y los principios éticos institucionales.
- Asumir el compromiso ético en toda toma de decisiones.

- Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la organización.
- Establecer de forma expresa la asignación de autoridad y responsabilidades, así como la aplicación de los principios y los valores éticos dentro de la estructura organizacional.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y presupuestarios necesarios para la eficaz implementación de las funciones que le sean asignadas a la Comisión Institucional de Ética y Valores.

3. Fundamentación de la gestión ética⁸

En la gestión ética, se parte de la comprensión de la ética como un elemento fundamental de la condición humana, de una forma de vida que supone la reflexión de las consecuencias para la persona misma y para las demás personas antes de la acción, incidiendo en la toma de decisiones racionales y en la formación del carácter ético.

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

Al respecto Adela Cortina, filósofa y catedrática de Ética de la Universidad de Valencia, España, ha expresado:

“Es importante hacer esta distinción, lo ético se orienta a la formación de una vida moral. El modo de obligar ‘ético’ no es el modo de obligar ‘jurídico’, porque lo ético pasa siempre por ese difícil –pero insoslayable- tamiz de la convicción, que no se resuelve con sanciones externas (Cortina, 2000)”.

Luis Eduardo Cleghorn cita en la *Gestión Ética para organizaciones competitiva* que:

[...] tanto la ética como el derecho intentan un mismo fin: crear una sociedad justa. La ética en su dimensión preventiva y el derecho en su dimensión correctiva (2005. p. 42).

⁸ Lineamientos para las comisiones institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética. Comisión Nacional de Rescate de Valores, Mayo de 2014.

En este modelo de gestión ética, se consideran los postulados de la ética cívica y la dialógica y los principios y los valores éticos 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.

Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del siguiente principio:

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, p. 372).

Con fundamento en lo anterior, la ética cívica y la dialógica implican que se debe realizar la construcción del proceso de gestión ética de cada institución en conjunto con todas las personas que la conforman y que serán las principales destinatarias, sin importar el nivel jerárquico o lugar de trabajo.

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.

4. Proceso de gestión ética

La gestión ética en las instituciones es una estrategia global de su gestión 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.

La institución asume el compromiso en cuanto a la consolidación de la gestión ética, incorporándola en toda la dinámica institucional, como un instrumento que coadyuve con el compromiso de una gestión apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y para garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna que lleve a la adopción de una cultura que impregna todo el quehacer institucional y el de todas las personas que participan en él hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales.

Siguiendo las disposiciones establecidas por la Contraloría General de la República y los Lineamientos para las Comisiones de Ética y Valores Institucionales en la Gestión Ética de la CNRV, el proceso de gestión ética, incluye las siguientes etapas que orientan hacia la afectación de la cultura organizacional de la entidad, a través de acciones conducentes tanto a la definición de enunciados explícitos sobre lo debido o correcto para todas las personas, como a la puesta en práctica en el transcurrir cotidiano de las personas servidoras públicas, de comportamientos y actitudes que conviertan en realidad vivida las pautas éticas en sus actuaciones y las relaciones con los diferentes públicos con los que la organización interactúa. Estas etapas son las siguientes:

1. **Posicionamiento:** Implica la formalización del compromiso del o de la jerarca, el establecimiento de una estructura funcional conformada por la Comisión de Ética y Valores, y lo óptimo es contar también con la Unidad Técnica. También incluye la capacitación del personal de estas instancias y la elaboración de su plan de trabajo.
2. **Diagnóstico y definición del marco ético⁹:** Contempla la realización del diagnóstico ético o de oportunidad. La identificación participativa de los valores del marco filosófico institucional¹⁰, junto con la redacción del código o manual de ética y conducta¹¹ y la política ética y su plan de acción.
3. **Comunicación y formación:** Corresponde al proceso de comunicación de los valores compartidos, al manual o código y demás elementos del marco ético institucional, así como a la creación de mecanismos de retroalimentación y consulta para las personas funcionarias. También contempla procesos de

⁹ El marco filosófico de la institución (misión – valores – visión), el código o manual de ética y la política ética constituyen el marco ético.

¹⁰ Se incluyen estos valores tanto en el marco filosófico de la institución como en el *código o manual de ética*.

¹¹ Se consideran equivalentes los nombres *código de ética*, *manual de principios éticos*, *manual de valores compartidos*, entre otras opciones, siempre y cuando partan de la misma forma de construcción basada en la ética cívico-dialógica que la CNRV promueve.

capacitación y formación en el tema que deben ser sistemáticos y permanentes en cada etapa del proceso.

4. **Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional**: Ejecución de la política ética y su plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos institucionales, así como la atención oportuna de los hallazgos y deficiencias determinadas con el diagnóstico. Este plan de acción para el cumplimiento de los compromisos éticos se inserta en las metas de los planes estratégicos y anuales institucionales.

También incluye la inserción de prácticas éticas en los procesos de gestión del recurso humano (reclutamiento, selección, formación, educación moral, evaluación de desempeño) y otros sistemas de gestión institucional como la administración financiera, contratación administrativa, transferencia de recursos, otorgamiento de permisos, trámites administrativos, manejo de información, prevención de conflictos de intereses, atención de denuncias y otros relevantes, de acuerdo con la actividad de la organización y del nivel de riesgo que conllevan¹².

5. **Seguimiento y evaluación**: Se relaciona con la revisión de las etapas anteriores y la corrección de las falencias encontradas. Las auditorías de la ética forman parte de la etapa de evaluación.

El proceso de gestión ética es cíclico y permanente para que forme parte de la cultura institucional.

5. Comisión de Ética y Valores del TSE

En el año 1999 el Tribunal Supremo de Elecciones creó la Comisión de Rescate de Valores, mediante acuerdo de la sesión n.º 11591 del 03 de marzo de 1999, comunicado mediante oficio n.º 872 del 4 de marzo de ese mismo año, órgano que en esa oportunidad se integró con la participación de tres personas funcionarias.

Posteriormente, mediante acuerdo adoptado en sesión ordinaria n.º 62- 2013 del 16 de julio de 2013, el Superior aprobó la nueva integración de la Comisión de Rescate de Valores Institucional, la cual en esta ocasión se constituyó por una persona representante de cada una de las seis direcciones del TSE designada como titular, y su respectiva suplente.

¹² Guía técnica para el desarrollo de auditorías de la ética (GT-01-2008. Contraloría General de la República).

Ulteriormente, en la sesión n.º 100-2014, del 11 de setiembre de 2014, el nombre de la Comisión fue modificado para denominarse, en adelante, Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones. Producto de la labor de la Comisión, en la sesión ordinaria n.º 55-2015 del 30 de junio de 2015, el superior aprobó el Manual de Ética y Valores de la Persona funcionaria del TSE, comunicado por oficio STSE-1105- 2015 en la misma fecha, siendo este documento un marco de referencia para la actuación de la población laboral del TSE.

En sesión ordinaria n.º 110-2015, del 15 de diciembre de 2015, el TSE aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones, el cual se oficializó mediante el decreto n.º 27-2015 que entró en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta n.º 246 del 18 de diciembre de 2015.

5.1 Funciones de la comisión de ética y valores del TSE

Con la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente de la Dirección Ejecutiva de CNRV, a las comisiones institucionales y a las unidades técnicas de ética y valores que integran el Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV), les compete promover y conducir técnicamente la gestión ética para lo que les corresponde:

Posicionamiento

- Establecer su reglamento de trabajo.
- Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.
- Elaborar y mantener actualizado el proceso de gestión ética institucional, conforme la normativa vigente y las disposiciones técnicas de la CNRV.
- Elaborar y ejecutar el Plan Operativo Anual de trabajo o el Plan Operativo institucional para la gestión ética institucional (fortalecimiento de la ética institucional). La coordinación de cada comisión remitirá copia a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

Diagnóstico y definición del marco ético

- Realizar diagnósticos de ética a través de métodos de investigación social: encuestas, censos, investigación por observación, sondeos, análisis de situación, entrevistas, grupos de enfoque entre otros.
- Gestionar y velar por la inclusión y el mantenimiento de la gestión ética en el Plan Estratégico institucional tanto en el marco filosófico (misión-valores-visión) como en su Plan de Acción.

- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración del código o manual de ética y conducta. Será el ente encargado de verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo.
- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración de la política ética y la inserción de las prácticas éticas en los sistemas de gestión institucional.

Comunicación y formación

- Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y la promoción de la ética y los valores.
- Coordinar y llevar a cabo la comunicación, divulgación y promoción metódica permanente para el fortalecimiento ético y el avance del proceso de gestión ética en la institución.
- Realizar o coordinar actividades educativas: sesiones de trabajo, charlas, cursos, talleres, seminarios, encuentros, reuniones, dinámicas de grupo entre otras con el personal institucional.

Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional

- Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la política ética y su plan de acción.
- Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica.
- Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes unidades institucionales.
- Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestándoles especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

Seguimiento y evaluación

- Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al o a la jerarca.
- Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la gestión ética institucional.

Asesoramiento

- Apoyar, complementar y guiar al o a la jerarca y a los y las titulares subordinados en materia de gestión ética.

- Brindar información o recibir consultas sobre asuntos relacionados con la ética y los valores.

Rendición de cuentas

- Presentar un informe de labores al o a la jerarca de la institución al concluir el año. La coordinación de cada comisión u unidad técnica remitirá copia del informe con los resultados obtenidos a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

Pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores

- Asistir a las actividades convocadas por la CNRV, con el propósito de mantener una constante comunicación con la Dirección Ejecutiva, a fin de estar al día con la dinámica del Sistema Nacional de Ética y Valores.
- Establecer vínculos de cooperación horizontal entre las comisiones y las unidades técnicas que integran el SNEV.

6. Marco Filosófico Institucional¹³

Misión

- Impartir justicia electoral, organizar y arbitrar procesos electorales transparentes y confiables, capaces por ello de sustentar la convivencia democrática, así como prestar los servicios de registración civil e identificación de los costarricenses.

Visión

- Ser un organismo electoral líder de Latinoamérica, tanto por su solvencia técnica como por su capacidad de promover cultura democrática.

6. Declaración de principios y valores

- **EXCELENCIA:** Mejoramiento permanente de las labores para alcanzar un máximo nivel de calidad y desempeño en los servicios que se brindan al público.
- **HONESTIDAD:** Actuar y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.
- **TRANSPARENCIA:** Apego a la legalidad, veracidad, ética, equidad y respeto, según las obligaciones del TSE, promoviendo el acceso a la información para la rendición de cuentas.
- **LIDERAZGO:** Habilidades y capacidades desarrolladas para guiar a un equipo de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.

¹³ https://www.tse.go.cr/pdf/varios/libro_digital_pei_2019_2024

- **RESPONSABILIDAD:** Cumplir oportuna y adecuadamente con las obligaciones y deberes encomendados, con aceptación de las consecuencias de un hecho realizado libremente.
- **IMPARCIALIDAD:** Actuar objetiva, neutral y éticamente, sin prejuicios o influencia indebida de terceros, proporcionando un trato equitativo y de respeto a las personas.

7. Manual de Ética y Valores de la Persona Funcionaria del TSE

Aprobado en sesión ordinaria del TSE n° 55-2015, celebrada el 30 de junio de 2015
Comunicado por oficio n.º STSE-1105-2015 de 30 de junio de 2015.

INTRODUCCIÓN

La democracia es el pilar fundamental para el desarrollo social, político y económico de nuestro país; ésta se construye en sociedad, por lo que se debe fortalecer, ejerciendo nuestros derechos y cumpliendo con nuestros deberes. El Tribunal Supremo de Elecciones, por mandato constitucional, es la entidad responsable de la organización, dirección y vigilancia de los actos relativos al sufragio y, por consiguiente, debe promover y fomentar diversas formas de participación para el fortalecimiento de la democracia. Se pretende, con la puesta en práctica de este Manual de Ética y Valores, plasmar el compromiso que siempre ha tenido el Tribunal Supremo de Elecciones con la buena gestión y el fortalecimiento de la institucionalidad. Deviene además en una forma de asegurarnos la vivencia y permanencia de los valores definidos en el Plan Estratégico Institucional, documento en el que se fundamenta.

En el proceso de elaboración de este Manual, la Comisión de Ética y Valores del TSE contó con la participación técnica y oportuna de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores; órgano gestor del fortalecimiento de la ética aplicada en la Administración Pública, así como del Sindicato UNEC y SETSE, como representante de los trabajadores institucionales. Este Manual de Ética y Valores se refiere a la búsqueda del fortalecimiento de las prácticas éticas de las personas funcionarias en el ejercicio de sus funciones, compromisos y deberes ilustrados en el marco institucional; como lo son la responsabilidad por el desempeño laboral, la utilización adecuada de los recursos institucionales, la comunicación e información, las relaciones interpersonales, la seguridad y el medio ambiente, el enfoque a las personas usuarias, la calidad, las relaciones con los proveedores, los conflictos de interés, la rendición de cuentas y la toma de decisiones. Convirtiéndose en una guía para el funcionario o funcionaria que busca fomentar la adhesión al marco filosófico institucional y que contribuya al constante fortalecimiento de la cultura democrática y el bienestar nacional.

I PARTE DISPOSICIONES GENERALES

Objetivo

El objetivo de este manual es establecer una guía que oriente el proceder de quienes, conformados la familia electoral, basando nuestro comportamiento en la vivencia de los valores institucionales, para el cumplimiento eficiente de los objetivos fundamentales que la sociedad costarricense nos ha confiado.

Alcance

El presente documento constituye un marco de referencia de la forma en la que debemos actuar las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones.

Ideas rectoras institucionales El Plan Estratégico Institucional (PEI) es el fundamento a partir del cual se deben desarrollar las acciones para que las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones contribuyan al logro de las siguientes ideas rectoras:

Misión:

Impartir justicia electoral, organizar y arbitrar procesos electorales transparentes y confiables, capaces por ello de sustentar la convivencia democrática, así como prestar los servicios de registración civil e identificación de los costarricenses.

Visión: Ser un organismo electoral líder de Latinoamérica, tanto por su solvencia técnica como por su capacidad de promover cultura democrática.

Valores institucionales

- **Transparencia:** es el deber de actuar con apego a la legalidad, veracidad, ética, equidad y respeto a la dignidad propia y a la de los demás, según los deberes y derechos establecidos en la normativa que atañe al TSE y mediante el acceso y promoción de la información, como parte del mandato constitucional de rendición de cuentas.
- **Excelencia:** Consiste en el mejoramiento continuo de los servicios que se brinda a los usuarios/as, mediante procesos de calidad acordes con los parámetros de eficiencia, eficacia y oportunidad, capacidad y productividad, y en un ambiente donde prima el servicio al cliente, el trabajo en equipo y la calidez humana.
- **Honestidad:** Se refiere a la decencia en el actuar, siendo una persona recatada, pudorosa, razonable y justa; comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas.

- **Responsabilidad:** Se entiende como la capacidad de las personas funcionarias de la institución para cumplir con las obligaciones y deberes que le sean encomendadas, conforme a la normativa establecida y a los valores de exactitud, puntualidad, seriedad, compromiso, diligencia, oportunidad, control interno y sostenibilidad, así como la aceptación de las consecuencias de un hecho realizado libremente.

- **Imparcialidad.** Se refiere a atender las funciones encomendadas en el marco de la objetividad, legalidad, asertividad, neutralidad, ética, buen juicio, integridad, confianza, rectitud, autenticidad y sin prejuicios personales e influencia indebida de terceros, proporcionando un trato equitativo y de respeto a las personas con quienes se interactúe.

- **Liderazgo:** Corresponde a las habilidades y capacidades que desarrollan las personas en un proceso tanto individual como social, reflejado en el rol que se asume para guiar a un grupo o equipo de trabajo, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.

Acuerdos Básicos

El personal de la institución utilizará este Manual de Ética y Valores como una guía de comportamiento, contribuyendo de esa forma con el logro de la misión y la visión institucionales.

Divulgación y Promoción del Manual de Ética y Valores

La Comisión de Ética y Valores con la colaboración de las unidades administrativas correspondientes divulgará y promocionará la interiorización de este Manual, en el personal actual y de nuevo ingreso, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en nuestros valores.

Ajuste

De acuerdo con las necesidades institucionales la Comisión de Ética y Valores en coordinación con los sindicatos UNEC y SETSE, propondrá al Superior las modificaciones parciales o totales del presente Manual de Ética y Valores.

Vigencia

El presente Manual regirá a partir de su aprobación oficial por el Tribunal Supremo de Elecciones y podrá ser revisado en forma periódica. *“El presente reglamento de funcionamiento entrará en vigencia a partir de su publicación. Dado en San José, a los quince días del mes de diciembre de dos mil quince. Luis Antonio Sobrado González, Presidente. —Eugenia María Zamora Chavarría, Vicepresidenta .—Max Alberto Esquivel Faerron, Magistrado.—Juan Antonio Casafont Odor, Magistrado.—*

II PARTE CONDUCTAS ÉTICAS DE LA PERSONA FUNCIONARIA

Marco institucional

El conocimiento y aplicación del marco institucional crea en conjunto una identidad colectiva, que define el rumbo a seguir para el logro de los objetivos institucionales. Por lo tanto:

- Conocemos y aplicamos el marco filosófico: misión, visión, valores y políticas. • Conocemos y cumplimos el marco normativo legal.
- Conocemos, cumplimos y actualizamos los manuales de procedimientos
- Cumplimos las funciones y deberes asignados con competencia, laboriosidad y fidelidad hacia la institución.
- Ponemos empeño constante por actualizarnos y procuramos los más altos desempeños y las mejores prácticas en nuestros deberes.
 - Respetamos la identidad gráfica de la institución dentro y fuera de la jornada laboral.
 - Resguardamos la imagen propia como personas funcionarias públicas y la imagen de la institución, en toda acción que realicemos dentro y fuera de ella.

Responsabilidad por el desempeño laboral

Una cultura de disciplina ejemplar requiere absoluta convicción para que el servicio que brinda la institución constituya un reflejo de la integridad del personal electoral. Por esto:

- Somos puntuales y cumplimos con el horario establecido.
 - Acudimos puntualmente a reuniones, capacitaciones y otras actividades o compromisos institucionales.
 - Somos constantes y diligentes en la ejecución de las labores sin perder el tiempo en visitas a otras unidades o en conversaciones innecesarias.
- Cumplimos con los tiempos de descanso asignados para alimentación durante la jornada laboral.

Utilización de los recursos institucionales

Debemos hacer uso eficiente y eficaz de los recursos que tenemos a nuestra disposición, administrando y utilizando adecuadamente los cargos, credenciales, insumos, materiales y el tiempo que nos sean asignados para el logro de los objetivos institucionales. Para ello:

¹⁴ Decreto n.° 27-2015, Publicado en La Gaceta n.° 246 de 18 de diciembre de 2015

- Hacemos uso correcto de los recursos, de modo tal, que priven el beneficio e interés institucional, en lugar del interés particular.
- Utilizamos y administramos adecuada y racionalmente los recursos y bienes puestos a nuestra disposición, evitando todo derroche, abuso o el uso con fines distintos de aquellos para los que nos fueron asignados.
- Utilizamos de forma correcta el gafete, insumos, y demás bienes institucionales.
- Utilizamos correctamente la tecnología de la información y comunicación conforme lo establece la normativa.
- Proporcionamos especial protección y cuidado al equipo, accesorios y sistemas informáticos, que se nos suministran para la ejecución de nuestras tareas.
- Contribuimos en la optimización del uso de los recursos con el fin de alcanzar la excelencia en nuestro desempeño y los más altos estándares de calidad en los servicios.
- Utilizamos racionalmente el agua y la energía eléctrica, cerciorándonos de cerrar las llaves, reportar cualquier fuga de agua y apagar las luces, computadoras e impresoras cuando no las utilizemos.

Comunicación e información

La comunicación y el acceso a la información son herramientas fundamentales que nos permiten que acceder a un ambiente laboral democrático, lo cual fomenta las buenas relaciones entre Superiores y subalternos, por lo tanto, permite alcanzar un mejor desempeño en nuestras labores, fortaleciendo la relación de la institución con su público meta. Por lo tanto:

- Utilizamos responsable y transparentemente la información de modo que coadyuve a mantener y fortalecer la confianza que la sociedad costarricense ha depositado en la institución.
- Garantizamos a las personas usuarias el derecho de acceder libremente a la información de carácter público y velamos porque esta información sea veraz, íntegra, comprensible y oportuna.
- Utilizamos la información sensible y los datos de carácter privado a que tenemos acceso por el ejercicio de nuestras funciones, y que no están destinados al público en general, de conformidad con las directrices y la normativa correspondientes. En ningún caso, esta información la utilizamos en nuestro beneficio o de cualquier otra persona no idónea dentro y fuera de la institución.
- Generamos entendimiento, cooperación, consenso y evitamos la desinformación, por medio de una comunicación interna fluida, constante, comprensible y oportuna.
- Compartimos la información y el conocimiento entre las diferentes dependencias de la institución para fomentar la cooperación, interacción e interdependencia, así como para generar una atmósfera de confianza y transparencia.
- Utilizamos vocabulario correcto en todo momento.

- Resguardamos la imagen de persona funcionaria pública y la imagen moral de la institución al incorporar información e ideas de carácter personal en redes sociales o cualquier otro espacio similar.

Relaciones interpersonales

La vivencia de los valores nos facilita la convivencia e interacción entre quienes integramos la familia electoral, propiciando un ambiente laboral sano, donde recíprocamente nos sentimos personas respetadas y aceptadas. Por esto:

- Propiciamos un ambiente ético que contribuya a relaciones interpersonales de respeto, sanas y libres de discriminación, amenaza, acoso laboral, sexual y hostigamiento.
- Evitamos los comportamientos inaceptables de acuerdo con las políticas institucionales.
- Mantenemos con los compañeros y compañeras una relación amable, cordial, solidaria y respetuosa, evitando acciones u omisiones que lesionen su honor o salud física y emocional.
- Mostramos tolerancia hacia las ideas de los demás, disintiendo en todo caso con respeto.
- Trabajamos en equipo mostrando lealtad hacia sus integrantes.

Ambiente Laboral: Seguridad y Medio Ambiente

El propiciar un ambiente laboral sano y seguro, tanto para las personas funcionarias como para las usuarias, es responsabilidad de todos. Por ello:

- Procedemos de manera preventiva en materia de salud y seguridad ocupacional a fin de no exponernos a riesgos, así como preservamos la infraestructura, los recursos y el ambiente.
- Respetamos los protocolos de seguridad institucional establecidos ante emergencias de sismo, incendio o similares.
- Mantenemos un ambiente de orden y limpieza.

Enfoque a las personas usuarias

El TSE se debe a las personas usuarias, por lo tanto, velaremos por conocer y satisfacer sus necesidades y expectativas con el propósito de brindar un mejor servicio, atento, respetuoso y ágil. Para ello:

- Atendemos a las personas usuarias con espíritu de servicio mediante un excelente trato, calidez humana, comprensión, orientación e información.
- Damos a nuestros usuarios un trato diligente, servicial, cortés, respetuoso e igualitario, procurando identificar y comprender sus necesidades y realidades para brindarles atención debida y oportuna.

- Proporcionamos servicios y productos de calidad, en respuesta a los requerimientos y necesidades actuales y futuras de la persona usuaria interna y externa.
- Atendemos de manera prioritaria y expedita a las personas usuarias con necesidades especiales.
- Cuidamos nuestra higiene y presentación personal, como una forma de conservar la buena imagen de la institución.

Calidad

En aras de mantener la mejora continua de nuestros servicios y productos, debemos realizar nuestro trabajo con la convicción de que somos parte de la acción colectiva institucional y que contribuimos en la interrelación de la cadena de procesos, actividades y servicios de calidad. Por tanto:

- Garantizamos productos y servicios idóneos, seguros y confiables, evidenciando siempre la integridad y transparencia en los procesos.
- Realizamos responsablemente las tareas y actividades que nos corresponden, coordinando, participando y colaborando con el trabajo de los demás, de modo que los procesos sean ágiles y expeditos para así brindar los productos y servicios con eficacia y en los plazos establecidos.
- Brindamos una atención oportuna a la persona usuaria interna, considerando que es decisivo para el servicio o el producto final que se ofrece a la persona usuaria externa.
- Mantenemos una actitud permanente de seguimiento, supervisión y evaluación de los resultados de los servicios, beneficios y productos brindados a las personas usuarias, así como una constante investigación sobre sus requerimientos y necesidades.

Relaciones con los proveedores

Los proveedores son esenciales en la dotación de los insumos adecuados para la prestación de servicios institucionales. En un marco de integridad y transparencia es necesario mantener las buenas relaciones con los proveedores. Por esto: • Fundamentamos las relaciones con los proveedores en la integridad, la transparencia, el respeto mutuo y lo establecido por las leyes y normas.

Conflictos de interés

En el ejercicio de nuestras labores, debemos evitar que el interés personal afecte nuestra justa y correcta toma de decisiones. Por esta razón asumimos el compromiso de no utilizar nuestro cargo o posición para favorecernos o favorecer a otras personas. Por esto:

- Evitamos cualquier posibilidad real o potencial de obtener un beneficio de manera ilegítima sea personal, para personas allegadas o para una tercera como resultado de nuestras funciones, cargos o competencias.
- Hacemos que prevalezca el interés público sobre cualquier situación y que no haya duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con que actuamos.
- Comunicamos a tiempo y por escrito a las jefaturas cuando se nos presentan vínculos profesionales, familiares o económicos con alguna de las partes que pudiere representar un beneficio personal e incidir en la legitimidad.
- Protegemos nuestra independencia y evitamos cualquier posible conflicto de intereses, rechazando invitaciones, regalos y gratificaciones que pueden interpretarse como intentos para influir sobre la independencia e integridad de la persona funcionaria.

Rendición de cuentas

Rendiremos cuentas de la administración y uso de recursos que nos sean asignados para el cumplimiento de los objetivos institucionales y estaremos siempre dispuestos a que nuestras acciones sean examinadas. Por ello:

- Informamos, justificamos y nos responsabilizamos por nuestras actuaciones y sobre el uso dado a los recursos y bienes puestos a nuestra disposición y del desarrollo de la gestión en el ejercicio de nuestras funciones y los resultados obtenidos, con apego a criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y legalidad.

Toma de decisiones

Como personas funcionarias asumimos el compromiso de velar por los intereses de la institución, en estricto apego a los marcos normativo y filosófico, siempre en aras de alcanzar y proteger el bien público. Por tanto:

- Nos aseguramos de que las decisiones adoptadas en cumplimiento de las atribuciones que nos corresponden se ajusten a la imparcialidad y a los objetivos institucionales.

8. Política institucional en materia de ética y valores

Aprobada en Sesión Ordinaria del TSE n.º 103-2019 de 29 de octubre de 2019
Comunicada por oficio n.º STSE-2566-2019 de 29 de octubre de 2019.

NOTA 1: esta política fue elaborada por la Comisión de Ética y Valores del TSE, revisada y remitida por la Dirección Ejecutiva mediante oficio n.º DE- 2706-2019-sustituir del 19 de septiembre de 2019, al Consejo de Directores del TSE, el cual aprobó y elevó para conocimiento y aprobación del Tribunal en el artículo 2.º de la sesión ordinaria n.º 54-2019 del 22 de octubre de 2019, comunicado por oficio n.º CDIR-412-2019 de la misma fecha.

NOTA 2: El título de esta política se desprende de las frases literales de su propio texto.

POLÍTICA INTERNA.

El Tribunal Supremo de Elecciones promoverá la cultura y el compromiso ético de los funcionarios y funcionarias en el cumplimiento de sus funciones, para la satisfacción de las necesidades de la población costarricense y el fortalecimiento del sistema democrático. POL-TSE- 03-v01.

PRESENTACIÓN

La democracia, pilar fundamental para el desarrollo social, político y económico de Costa Rica, se construye en sociedad, a través de la vivencia diaria de los valores y prácticas que permitan a los habitantes del país reconocer la dignidad de cada persona y fortalecer la convivencia en armonía. Las instituciones costarricenses, en el marco de sus atribuciones constitucionales, son actores fundamentales en el fortalecimiento de esa democracia y los valores que la sustentan.

El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), como institución pública al servicio de los costarricenses, está comprometida con el fortalecimiento del sistema democrático y de la vida en democracia. Al reconocer en su marco filosófico, como valores institucionales, la transparencia, la excelencia, la honestidad, la responsabilidad, la imparcialidad y el liderazgo, asume también un compromiso con la ética pública y, por ende, con la promoción de acciones y lineamientos al interior de la institución, que coadyuven a generar las mejores prácticas y comportamientos en beneficio de la sociedad costarricense.

En el entendido de que los sistemas éticos son prescripciones con respecto a patrones de conducta que han de seguir las personas, el TSE ha venido

estableciendo los parámetros éticos que han de guiar el accionar de los funcionarios y funcionarias electorales. En ese sentido, la institución dio un primer paso en 2009, con la creación de la comisión de ética y valores del TSE y, posteriormente, en 2015, aprobó el Manual de Ética y Valores de la Persona funcionaria, cuyo objetivo expreso es establecer una guía que oriente el proceder de quienes laboran en la institución.

En esta oportunidad, y como un paso más en la consolidación del compromiso ético institucional, se presenta la política ética del TSE, la cual plantea el curso de acción definido en la institución en esta materia.

La política, que involucra a todas las unidades administrativas, a cada funcionario y funcionaria electoral, hace referencia puntual al logro de objetivos específicos y decisiones que favorezcan el compromiso ético de cada persona que labora en la institución, en sus diversas áreas funcionales.

Con esta política, se confirma el compromiso del TSE con la sociedad costarricense, al perfilar un funcionariado que sea capaz de actuar con apego a normativa y a principios éticos en la dotación de los servicios que corresponde brindar a cada habitante del país.

1. Antecedentes

1.1 Marco jurídico nacional

El sustento jurídico en materia de gestión ética a nivel nacional se encuentra establecido en las siguientes normas:

- Artículo 11 de la Constitución Política, que señala “Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”.
- La Ley General de la Administración Pública N° 6227, publicada en el Alcance 90, Gaceta 102 del 30/5/1978.
- La Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422, publicada en La Gaceta 82 del 29/4/2005.

- La Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República N° 6815 de 27/9/1982.
- Ley General de Control Interno N° 8292 del 31/7/2002, publicada en La Gaceta 169 del 4/9/2019, el artículo 13 inciso a) establece:
 - *“a) Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.”.*
- Las Normas de Control Interno del Sector Público del 26/1/2009, publicada en La Gaceta 26 del 6/2/2009.
- El Manual de Normas para el Ejercicio de la Auditoría Interna en el Sector Público del 17/11/2006, publicado en la Gaceta 236 del 8/12/2006, y sus modificaciones.
- Las Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jefes, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general de 12/11/2004, publicado en La Gaceta 228 del 22/11/2004.
- El Decreto Ejecutivo n.° 33146-MP- del 24 de mayo de 2006, Principios Éticos que los funcionarios públicos deben observar, publicado en La Gaceta 104 del 31/5/2006.
- El Decreto Ejecutivo n.° 28170-J-MEP del 1 de octubre de 1999, publicado en La Gaceta n.° 206 del 25 de octubre de 1999, declara el 1 de octubre como el Día Nacional del Rescate y Formación de Valores.

2. Marco institucional

En adición al marco normativo referido, mediante el Decreto Ejecutivo n.° 17908-J del 3 de diciembre de 1987, publicado en La Gaceta n.° 244 de 22 de diciembre de 1987, se creó la Comisión Nacional de Formación y Rescate de Valores, con el fin de ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de Ministerios y otras instituciones de la Administración Central y Descentralizada.

Para fortalecer el accionar de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, el Decreto Ejecutivo n.° 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, publicado en la Gaceta n.° 25 del 03 de febrero de 1995, dispuso la conformación de las comisiones institucionales de valores y le asignó a la Comisión Nacional la competencia, como órgano rector, de emitir las políticas y objetivos en la materia, así como la responsabilidad de dirigir y coordinar estas comisiones, constituyendo así el *Sistema Nacional de Ética y Valores*. En ese contexto, las comisiones institucionales y las

unidades técnicas de ética y valores son el brazo ejecutor de la CNEV para la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en el Estado costarricense.

Asimismo, en virtud de que el país suscribió e incorporó al derecho interno la Convención Interamericana contra la Corrupción mediante la ley n.º 7670 del 17 de abril del 1997, y adquirió el compromiso de crear, mantener y fortalecer mecanismos necesarios para prevenir, detectar, sancionar y erradicar la corrupción, entre otras acciones, el 9 de abril de

2002, mediante la Ley n.º 8242 se creó la Procuraduría de la Ética Pública, que reforma el artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (n.º 6815 del 27 de setiembre de 1982), cuyo fin es el de dotar de una oficina anticorrupción, capaz de resguardar los valores éticos y de probidad dentro de la actividad administrativa, con el objetivo principal de detectar los actos de corrupción en la función pública, tales como: la obtención de algún beneficio ilegítimo, el uso indebido del poder, conflictos de intereses o conductas que configuren alguno de los delitos que lesionan los deberes de la función pública.

En ese orden, en 1999 el Tribunal Supremo de Elecciones creó la Comisión de Rescate de Valores, mediante acuerdo de la sesión n.º 11591 del 03 de marzo de 1999, comunicado mediante oficio n.º 872 del 4 de marzo de ese mismo año, órgano que en esa oportunidad se integró con la participación de tres personas funcionarias.

Posteriormente, mediante acuerdo adoptado en sesión ordinaria n.º 62- 2013 del 16 de julio de 2013, el Superior aprobó la nueva integración de la Comisión de Rescate de Valores Institucional, la cual en esta ocasión se constituyó por una persona representante de cada una de las seis direcciones del TSE designada como titular, y su respectiva suplente.

Ulteriormente, en la sesión n.º 100-2014, del 11 de setiembre de 2014, el nombre de la Comisión fue modificado para denominarse, en adelante, Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones. Producto de la labor de la Comisión, en la sesión ordinaria n.º 55-2015 del 30 de junio de 2015, el superior aprobó el Manual de Ética y Valores de la Persona funcionaria del TSE, comunicado por oficio STSE-1105- 2015 en la misma fecha, siendo este documento un marco de referencia para la actuación de la población laboral del TSE.

En sesión ordinaria n.º 110-2015, del 15 de diciembre de 2015, el TSE aprobó el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones, el cual se oficializó mediante el decreto n.º 27-2015 que entró en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta n.º 246 del 18 de diciembre de 2015.

3. Insumos

Para la elaboración de la política institucional en materia de ética y valores, la Comisión de Ética y Valores contó con dos insumos fundamentales: el Informe de resultado de encuesta de opinión y percepción, Comisión de Ética y Valores del TSE, 2018, y el diagnóstico Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2024.

Para dar fiel cumplimiento a lo establecido en el artículo 8, inciso b) del Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones, la Comisión realizó, en 2018, el diagnóstico de opinión y percepción sobre las necesidades en materia ética en el TSE. Para ello se realizó una encuesta dirigida a la población laboral del TSE, lográndose identificar las necesidades, oportunidades de mejora y las líneas de acción a seguir en materia ética. Dicho documento de diagnóstico constituye una base fundamental de esta política, ya que plantea y orienta las medidas a tomar en cuanto a relaciones interpersonales, servicio al usuario, comunicación institucional, y uso de los recursos institucionales, entre otros.

De forma complementaria, la política ética propuesta, se alimentó con los insumos generados en el proceso de planificación estratégica institucional realizado en 2018, que culminaron en la aprobación del cuarto Plan Estratégico Institucional (PEI). Dicho proceso, evidenció la necesidad de fortalecer el compromiso de los funcionarios y funcionarias electorales con la dotación de un servicio de excelencia a los usuarios y usuarias del TSE, con los procesos de comunicación interna, y con la proyección institucional.

I. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover la cultura y el compromiso ético de los funcionarios y funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones en el cumplimiento de sus funciones, para la satisfacción de las necesidades de la población costarricense y el fortalecimiento del sistema democrático.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Impulsar el conocimiento y la aplicación del marco filosófico institucional en el desempeño diario de las labores de cada funcionario y funcionaria del Tribunal Supremo de Elecciones.
2. Fomentar el desempeño laboral, fundamentado en la búsqueda del bien común y de la excelencia en la prestación de los servicios a los usuarios.

3. Fortalecer una cultura de comunicación e información fundamentada en valores éticos y de responsabilidad, tanto en el ámbito interno como externo del TSE.
4. Propiciar relaciones interpersonales basadas en el respeto, la colaboración y el compromiso con la institución.
5. Fortalecer el compromiso de los funcionarios y funcionarias con la adecuada utilización de los recursos institucionales.
6. Apoyar a la Comisión de Ética y Valores del TSE en la promoción, ejecución y seguimiento de esta política, y su respectivo plan de acción.

II. ALCANCE

Esta política aplica para todas las personas funcionarias del Tribunal Supremo de Elecciones. Incluye situaciones relacionadas con la aplicación del marco filosófico institucional, el servicio a las personas usuarias, el desempeño laboral, la utilización responsable de los recursos institucionales, y la rendición de cuentas. Este documento no es ni pretende ser exhaustivo, y se complementará con el Manual de Ética y Valores de la Persona funcionaria y con las normas que en materia ética rigen a los funcionarios públicos costarricenses.

III. LINEAMIENTOS

1. Desempeño laboral

1.1 Conocemos y aplicamos el marco filosófico institucional, para crear una identidad colectiva alrededor de los valores institucionales.

1.2 Conocemos y cumplimos el marco normativo institucional, y los manuales de procedimientos, instrumentos que guían la acción de los funcionarios y funcionarias electorales.

1.3 Cumplimos eficientemente las funciones y labores asignadas, con competencia, laboriosidad y fidelidad hacia la institución.

1.4 Resguardamos la imagen institucional, a través del respeto a la identidad gráfica en todas sus formas, y del cuidado de la imagen propia como funcionario o funcionaria del TSE.

2. Comunicación e información

2.1 Aseguramos la utilización responsable y transparente de la información institucional.

2.2 Manejamos con integridad y responsabilidad la información sensible y datos de carácter privado a los que se tiene acceso por el ejercicio de las funciones.

2.3 Compartimos la información y el conocimiento entre las diferentes dependencias institucionales, así como entre los compañeros de cada unidad de trabajo, para fortalecer la cooperación y propiciar una atmósfera de confianza y transparencia.

2.4 Brindamos información oportuna y veraz a las personas usuarias, tanto internas como externas.

3. Relaciones interpersonales

3.1 Propiciamos un ambiente que contribuya a relaciones interpersonales de respeto, sanas, libres de cualquier tipo de discriminación, amenazas, acoso laboral, acoso sexual, y hostigamiento.

3.2 Evitamos acciones u omisiones que lesionen el honor o salud física y emocional de los funcionarios y funcionarias del TSE.

3.3 Incentivamos el trabajo en equipo, en el marco del respeto y la lealtad.

4. Enfoque a las personas usuarias

4.1 Atendemos a las personas usuarias de los servicios del TSE con espíritu de servicio, caracterizado por un excelente trato y calidez humana.

4.2 Damos a los usuarios un trato diligente, respetuoso y libre de discriminaciones.

4.3 Atendemos de manera prioritaria y expedita a las personas con condiciones y necesidades especiales.

5. Uso de recursos institucionales

5.1 Utilizamos y administramos racionalmente y de manera óptima los recursos y bienes puestos a nuestra disposición para la realización de nuestras funciones.

5.2 Utilizamos correctamente la tecnología de la información y la comunicación, de conformidad con lo estipulado en la normativa institucional.

5.3 Utilizamos racionalmente el agua y la energía eléctrica, para contribuir con la economía nacional y con la protección del medio ambiente.

5.4 Mantenemos un ambiente de orden y limpieza, así como libre de riesgos para el tránsito de las personas usuarias y funcionarias.

IV. PRINCIPIOS QUE REGIRÁN LOS LINEAMIENTOS

- Interés de servicio al usuario: las decisiones que se tomen se basarán únicamente en el interés público.
- Calidad del servicio: los funcionarios y funcionarias darán un servicio de óptima calidad, enfocado siempre en la mejora continua.
- Integridad: los funcionarios electorales no se expondrán a situaciones que puedan influenciarles en el desempeño de sus labores.
- Objetividad: las decisiones se tomarán de acuerdo con criterios de mérito y en apego a la legalidad.
- Rendición de cuentas: la institución, y sus funcionarios, estará siempre abierta al escrutinio público, en total transparencia hacia la ciudadanía.

V. ORIENTACIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE ESTA POLÍTICA

La puesta en práctica de esta Política, en cada uno de sus lineamientos, es responsabilidad de cada una de las personas funcionarias del TSE. Para el cumplimiento de la misma, la Comisión de Ética y Valores, se asegurará de promover las acciones necesarias para dar a conocer a los funcionarios y funcionarias de la Institución la existencia de la Política, así como el Manual de Ética y Valores de la Persona Funcionaria del Tribunal Supremo de Elecciones.

En ese sentido, se implementará un plan de acción a nivel institucional, cuyas áreas estratégicas son:

1. Capacitación y sensibilización: desarrollo de actividades de capacitación en materia ética, de manera continua y sistemática, dirigidas a todos los funcionarios y funcionarias del TSE.
2. Divulgación e información: acciones dirigidas a todo el personal para recordar la existencia de valores éticos institucionales y el compromiso de vivirlos en el ejercicio de las funciones.
3. Implementación de mecanismos: seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política, que permitan identificar los logros y avances, así como los obstáculos que impidan su cumplimiento.

VI. GLOSARIO (Términos y definiciones)

Comisión Nacional de Ética y Valores: Comisión Nacional creada en 1987, con el fin de ejecutar los objetivos del Plan Nacional de Rescate de Valores, con la participación de ministerios y otras instituciones de la administración pública central y descentralizada.

Ética: Es la parte de la filosofía práctica que se ocupa de lo moral y de los problemas filosóficos que nacen de la conducta humana. La ética tiene una dimensión personal, cuando se refiere a la vida concreta de cada ser humano, a las decisiones de cada persona, a las opciones que se hacen en conciencia. Pero el ser humano vive en sociedad y, por tanto, debe adecuarse a la normativa socialmente considerada aceptable para facilitar la convivencia. En ese entendido, se habla de una ética social.

Ética aplicada a las organizaciones: se ocupa de los grupos de personas unidas coordinadamente para la realización de un fin. La ética aplicada de manera sistemática es capaz de generar las mejores prácticas y comportamientos en todos los actores involucrados en la vida de una organización. En el caso de la ética en las

instituciones públicas, se entiende que los comportamientos éticos son indispensables para obtener el objetivo de colaborar con la construcción del bien común de la sociedad.

Integridad: En el marco de la ética, la integridad se refiere a la característica de una persona que actúa según sus principios, que respeta a los demás y a sí mismo, y que es firme en sus valores aún en situaciones desafiantes o difíciles. En ese entendido, cuando se habla de integridad personal, se considera un valor positivo de las personas.

Procuraduría de la ética pública (PEP): La PEP es una oficina anticorrupción, creada por ley, para luchar contra la corrupción en la función pública, y promover la ética y la transparencia en su ejercicio. Realiza acciones para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y transparencia en la función pública.

Servidor público: De acuerdo con la *Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública*, ley N° 8422, artículo segundo, es servidor público toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública, estatal y no estatal, a nombre y por cuenta de esta y como parte de su organización, en virtud de un acto de investidura y con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Los términos funcionario, servidor y empleado público serán equivalentes para los efectos de esa Ley.

Divulgación del tema ético

Al ser un documento de consulta de todas las personas funcionarias públicas tanto de Tribunal Supremo de Elecciones como de las restantes instituciones que integran el sistema nacional, la divulgación de la temática ética estará a cargo de la Comisión Institucional de Ética y Valores por medio de la publicación permanente de en la página web del TSE.

9. Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones

Artículo 1.- Objetivo. Regular la organización y funcionamiento de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones.

Artículo 2.- Alcance. El presente reglamento es de aplicación para los miembros propietarios y suplentes de la Comisión de Ética y Valores del Tribunal Supremo de Elecciones y a la administración en general, en el ámbito de sus competencias.

Artículo 3.- Marco Normativo. El marco normativo del presente reglamento se fundamenta en los Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética emitido por la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

Artículo 4.- Definiciones.

Axiología: Rama de la filosofía que tiene por objeto de estudio la naturaleza o esencia de los valores y de los juicios de valor que puede realizar un individuo.

Capacitación: Toda acción de enseñanza-aprendizaje organizada, planificada y sistemática, tendiente a actualizar, complementar, aumentar y enriquecer los conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para el mejoramiento del desempeño laboral.

Comisión o CEV: Comisión Institucional de Ética y Valores que tiene por objetivo promover la ética en el servicio para la consecución de ese fin le corresponde conducir técnicamente la gestión ética en la institución con el liderazgo y responsabilidad del Jerarca, los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa. Es el brazo ejecutor de la Comisión Nacional para la promoción, formación y fortalecimiento de la ética en el Tribunal.

La Comisión institucional estará subordinada al máximo jerarca, como responsable de la conducción técnica del fortalecimiento de la ética institucional.

Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV): Órgano rector en la materia, con la competencia de emitir las políticas y objetivos, así como la responsabilidad de dirigir y coordinar a las comisiones institucionales de ética y valores. Brinda asesoría, acompañamiento y seguimiento técnico a la CEV para la Gestión Ética.

Dirección Ejecutiva de la CNRV: Es la instancia ejecutora, por gestión directa de las atribuciones de la Comisión Nacional. Brinda la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente, a las Comisiones y a las Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales encargadas de promover y conducir técnicamente la Gestión Ética con el liderazgo, la responsabilidad del jerarca, los titulares subordinados y la participación de toda la administración activa.

Ética: La ética permite la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de unos fines determinados, fines que evidentemente, no pueden atentar contra nuestra condición de seres sociales¹⁵.

Formación: Toda acción educativa que se ejecuta de manera planificada, sistemática y secuencial en el contexto de una carrera o programa de estudios, que lleva a la obtención de un grado académico en un centro de estudios.

Gestión Ética: Estrategia de la gestión institucional 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 valores que en el desempeño de la función pública corresponde, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés.

Jerarca: Máxima autoridad de la institución, principal responsable y líder institucional de la gestión ética, corresponde al órgano colegiado integrado por las señoras y señores Magistrados.

Política Ética: Directriz emitida por el Superior que enmarca el quehacer institucional en materia de la ética.

Programa de Gestión Ética: Estrategia global de la gestión de la institución a partir de la ética. Es un proceso compuesto por cinco etapas: posicionamiento; diagnóstico y definición del marco ético; comunicación y formación; alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional y seguimiento y evaluación.

Promoción: Conjunto de actividades, técnicas y métodos que se utilizan para lograr objetivos específicos, como informar, persuadir o recordar al público objetivo, acerca de los productos y/o servicios que se comercializan.

Sistema Nacional de Ética y Valores (SNEV): El conjunto de Comisiones y de Unidades Técnicas de Ética y Valores Institucionales conforman el Sistema Nacional de Ética y Valores que es dirigido y coordinado por la Dirección Ejecutiva de la CNRV bajo los lineamientos de la Comisión Nacional. Cada Comisión y Unidad Técnica se convierte en una unidad ejecutora de las políticas y disposiciones que emana la CNRV, cumpliendo con los objetivos del Sistema.

TSE: Tribunal Supremo de Elecciones.

Titulares Subordinados: funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

¹⁵ Diego Viquez Lizano. Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Tomado de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.

Valores: Creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. Se entenderán como valores los comprendidos en el Marco Filosófico del TSE.

Nota: *En este artículo 4, al ser publicado el texto por la Imprenta Nacional (La Gaceta n.º 246 de fecha 18 de diciembre de 2015) en el párrafo correspondiente a la definición de “Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV)” también se insertó la definición “Dirección Ejecutiva de la CNRV”; sin embargo, para efectos de claridad en la lectura de las definiciones, se consignan en párrafos separados de conformidad con lo promulgado por el Tribunal (Decreto del TSE n.º27-2015, aprobado en la sesión n.º110-2015 de 15 de diciembre de 2015).*

Artículo 5.- Integración. La Comisión estará conformada por representantes de cada una de las direcciones institucionales que conforman la estructura organizativa del Tribunal. Cada Director o Directora designará un miembro propietario y un suplente, considerando para ello el perfil establecido en el artículo séptimo de este reglamento.

El suplente servirá de apoyo y representará al titular en su ausencia en la CEV, para lo cual tendrá las mismas obligaciones y responsabilidades que este.

El nombramiento de los miembros en la comisión será por un plazo de dos años, pudiendo renovarse si la persona desea continuar en el cargo y si no existen razones que ameriten su sustitución.

La CEV contará con una persona coordinadora y una persona secretaria, quienes serán elegidos por mayoría simple entre los miembros presentes convocados formalmente y por un periodo de dos años consecutivos, pudiendo reelegirse por mutuo acuerdo y votación entre sus miembros.

La CEV se reunirá una vez al mes en forma ordinaria y en forma extraordinaria cuando sea necesario que se convoque para tal efecto.

En caso de que algún miembro no pueda continuar en la Comisión por situaciones justificadas a criterio de la CEV o incumpla el perfil reglamentario, deberá nombrarse el sustituto en el plazo máximo de un mes calendario a partir de que se haga efectiva su separación del cargo.

Cada miembro será juramentado según lo establecido en el artículo once de este reglamento.

Artículo 6.- Obligaciones de los miembros.

- a.** Le corresponde a la persona coordinadora velar porque se realicen de la mejor manera y según los recursos disponibles, las funciones que la Comisión tiene asignadas en este reglamento.
- b.** La CEV llevará un libro de actas, siendo el secretario el encargado de mantener este control, así como mantener actualizada la gestión documental.
- c.** Las personas integrantes de la Comisión deben recibir la inducción al Sistema Nacional de Ética y Valores, participar en actividades de capacitación, formación e

información en temas relacionados con su gestión y de los programas de formación continua y asesoría técnica de la CNRV dentro del marco legal respectivo.

d. La Comisión trabajará en forma coordinada con los órganos o unidades administrativas institucionales, quienes deberán prestar su colaboración y brindar la información requerida por la Comisión.

Nota: Reformado el inciso b. por el Decreto n.º 9-2018 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 122 del 06 de julio de 2018.

Artículo 7.- Perfil de las personas integrantes. El perfil o las características deseadas de las personas integrantes de la Comisión de Ética y Valores son:

- Ser funcionario o funcionaria activo de la institución.
- Solvencia moral (cualidades humanas que hace que una persona sea digna de confianza).
- No haber sido sancionado con amonestación escrita o suspensión en los últimos cinco años, por haber cometido faltas disciplinarias.
- Mostrar un compromiso en el cumplimiento oportuno y eficiente de sus labores.
- Iniciativa y diligencia.
- Adecuadas relaciones interpersonales.
- Amplio conocimiento del accionar de la dirección que representa.
- Conocimiento de la Ley de Control Interno y demás normativa relacionada.
- Provenir de diferentes bagajes formativos, en lo posible, con grado profesional.
- Estar dispuesto a participar en las reuniones que se convoquen, a recibir formación y capacitación en gestión ética y a asumir las responsabilidades inherentes a su participación en la Comisión.

Artículo 8.- Funciones. Con la dirección, asesoría, orientación, acompañamiento y seguimiento permanente de la Dirección Ejecutiva de la CNRV, a la Comisión de Ética y Valores le compete promover y conducir técnicamente la gestión ética institucional, para lo que le corresponde en materia de:

a. Posicionamiento

- Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.
- Elaborar y mantener actualizado el proceso de gestión ética institucional, conforme a la normativa vigente y las disposiciones técnicas de la CNRV.
- Elaborar y ejecutar el Plan Operativo Anual o Plan Operativo Institucional para la Gestión Ética Institucional (Fortalecimiento de la ética institucional). La coordinación de la CEV remitirá copia a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

b. Diagnóstico y definición del marco ético

- Realizar diagnósticos de ética a través de métodos de investigación social: encuestas, censos, investigación por observación, sondeos, análisis de situación, entrevistas, grupos de enfoque, entre otros.

- Gestionar y velar por la inclusión y mantenimiento de la gestión ética en el Plan Estratégico Institucional tanto en el Marco filosófico (Misión-Valores-Visión) como en su Plan de Acción.
- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración del Manual de Ética y Valores de la persona funcionaria. Será el órgano encargado de verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo.
- Coordinar y conducir técnicamente la elaboración de la Política Ética y la inserción de las prácticas éticas en los sistemas de gestión institucional.

c. Comunicación y formación

- Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y promoción de la ética y los valores.
- Coordinar y llevar a cabo con la colaboración de las unidades administrativas respectivas, la comunicación, divulgación y promoción metódica permanente para el fortalecimiento ético y del avance del proceso de gestión ética en la institución.
- Realizar o coordinar con la colaboración de las unidades administrativas respectivas las siguientes actividades educativas: sesiones de trabajo, charlas, cursos, talleres, seminarios, encuentros, reuniones, dinámicas de grupo entre otras con el personal institucional.

d. Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional

- Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética y su plan de acción.
- Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética y axiológica.
- Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestándose especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

e. Seguimiento y Evaluación

- Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del proceso de gestión ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente al jerarca.
- Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes unidades institucionales.
- Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la gestión ética institucional.

f. Asesoramiento

- Apoyar, complementar y guiar al jerarca y a los titulares subordinados en materia de gestión ética.

- Brindar información o recibir consultas sobre asuntos relacionados con la ética y los valores.

g. Rendición de cuentas

- Remitir a la Secretaría General del TSE las actas o minutas relativas a su gestión, las cuales deberá levantar con ocasión de cada una de sus sesiones de trabajo y serán elevadas en forma oportuna para conocimiento de dicha dirección.
- Presentar un informe de labores al concluir el año al jerarca de la institución. La coordinación de la Comisión remitirá copia del informe con los resultados obtenidos a la Dirección Ejecutiva de la CNRV.

h. Pertenencia al Sistema Nacional de Ética y Valores

- Asistir a las actividades convocadas por la CNRV, con el propósito de mantener una constante comunicación con la Dirección Ejecutiva de ese ente, a fin de estar al día con la dinámica del Sistema Nacional de Ética y Valores.
- Establecer vínculos de cooperación horizontal entre las comisiones y unidades técnicas que integran el SNEV.

La persona coordinadora de la Comisión (en caso de que la organización no disponga aún de una unidad, oficina o coordinación técnica de ética y valores con personal regular) deberá liderar el proceso a desarrollar con la colaboración de los miembros de la Comisión y de la administración.

Artículo 9.- Marco de acción: La Comisión no constituye un Tribunal de Ética ni ningún tipo de órgano disciplinario. Cualquier asunto en materia disciplinaria o legal deberá resolverse por las vías correspondientes.

Artículo 10.- Compromisos del Jerarca y Titulares Subordinados. Para el cumplimiento de las funciones establecidas en este reglamento los siguientes son compromisos del Jerarca y de los Titulares Subordinados, según sus competencias:

- a.** Designar para la conformación de la Comisión un miembro propietario y otro suplente en representación de cada dirección institucional, que cumpla con el perfil de los miembros especificado en el artículo siete de este reglamento.
- b.** Facilitar el tiempo requerido para que los miembros de la Comisión puedan cumplir con las funciones correspondientes.
- c.** En el caso de renuncia de algún miembro de la Comisión por cualquier razón, sustituirlo por otro que cumpla con el perfil señalado en el artículo siete de este reglamento.
- d.** Aprobar los recursos presupuestarios, en la medida de lo posible, para la ejecución de las acciones propuestas.
- e.** Involucrarse y fomentar la participación del personal en las actividades promovidas por la Comisión para el logro de los objetivos.
- f.** Brindar el espacio y tiempo necesarios al personal a su cargo para que estos participen de las capacitaciones y actividades que realiza la Comisión en materia de ética y valores.

Artículo 11.- Juramentación.

- a.** La juramentación de las personas integrantes de la Comisión de Ética y Valores es un acto solemne que se lleva a cabo en la institución. Es realizada por el Consejo de Directores, en presencia de una persona representante de la Junta Directiva y de la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores.
- b.** Al acto de juramentación debe asistir un representante de los titulares subordinados de la institución, como responsables con el jerarca, del fortalecimiento de la ética conforme la Ley de Control Interno y sus Normas y para reafirmar el compromiso de apoyar la Gestión Ética.

***Nota:** Reformado el inciso a. del artículo 11 por el Decreto n.º 22-2019 del Tribunal Supremo de Elecciones, publicado en La Gaceta n.º 14 del 23 de enero de 2020.*

Artículo 12.- Vigencia. El presente reglamento de funcionamiento entrará en vigencia a partir de su publicación.