



Imprenta Nacional
Costa Rica

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LA IMPRENTA NACIONAL



CONTENIDO

CONTENIDO.....	2
PRESENTACIÓN.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
NOCIONES BÁSICAS.....	6
DECLARACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS (DEFINICIONES).....	11
RESPECTO.....	12
COMPROMISO.....	12
SERVICIO.....	13
INTEGRIDAD.....	14
ACCIONES CONGRUENTES PARA LA PRÁCTICA DE LOS VALORES COMPARTIDOS.....	14
ACCIONES CONGRUENTES PARA LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO.....	14
ACCIONES CONGRUENTES PARA LAS RELACIONES CON LOS DEMÁS	
TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN.....	15
ACCIONES CONGRUENTES PARA EL USO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES.....	16
ACCIONES CONGRUENTES PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN.....	16
COMPROMISOS ÉTICOS.....	17
COMPROMISOS DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN.....	17
COMPROMISOS DE LA JERARQUIAS Y JEFATURAS.....	19
COMPROMISOS DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA.....	21
COMPROMISOS INSTITUCIONALES.....	22
PAUTAS PARA LAS RELACIONES.....	26
APLICACIÓN EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL.....	27
BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS.....	28
VIGENCIA.....	29

PRESENTACIÓN

PALABRAS DEL DIRECTOR GENERAL

Con orgullo, escribo estas palabras desde la Dirección General de la Benemérita Imprenta Nacional, pues celebro esta oportunidad de presentar el Código de Ética y Conducta a nivel institucional.

Hablar de ética en el mundo moderno y principalmente en el mundo de los negocios y de la institucionalidad es complejo, debido a que los individuos, bajo determinados escenarios, se encuentran expuestos, por características sociales, económicas y culturales a verse tentados a cruzar los umbrales éticos, con el fin, de obtener beneficios que propicien el bien individual por encima del colectivo; y esta conducta puede ser percibida desde un panorama egoísta e indiferente, provocando así, consecuencias en los otros humanos, animales y en el entorno.

Por otro lado, la respuesta ante la pregunta, ¿Por qué un individuo realiza un acto no ético? Debemos de buscarla desde los determinantes biológicos y sociales, y de cómo un individuo privilegia sus intereses frente a los otros. Además, los modelos que explican los determinantes económicos tienen en muchos casos interrogantes y omisiones, llamadas fallos de mercado, que no permiten una asignación de recursos eficientes.

Los umbrales éticos pueden verse desde panoramas teóricamente explicativos, pero en la práctica, son profundos y difíciles de transitar, pues las condiciones son infinitas en los distintos escenarios, en los que un ser humano debe de anteponer sus valores ante la situación que el presente o el futuro le exija, por ejemplo, un hombre o mujer puede verse tentados a incurrir ante su umbral ético debido a una situación que lo supera, ante esto ¿Qué es lo correcto y lo incorrecto? Por todo lo anterior, es que se vuelve valioso y necesario contar con un Código de Ética y Conducta desde la institucionalidad, que nos oriente y nos guíe en un camino que permita que todos y todas los que componemos el sistema podamos conocer

la gestión ética y los valores que nos diferencian de otras instituciones, además, porque vivimos en la conformación de una nueva jerarquía de valores empresariales y sociales, y nuestra institución no puede separarse de estos cambios que son inminentes.

La ética es una respuesta ante los desafíos que se nos presentan, y en la posmodernidad, el “yo” se transforma por el “nosotros”, este cambio relevante, nos invita a creer en que el beneficio colectivo se relaciona estrechamente con el beneficio individual, construyendo un criterio ético de colectividad frente a uno particular de individualidad y egocentrismo, es decir, un criterio ético de responsabilidad de un ser humano por otros seres humanos.

Jacques Anatole France decía que: “El futuro está oculto detrás de los hombres que lo hacen”, por eso, se vuelve relevante, edificar las bases necesarias para postergar y orientar a las futuras generaciones. Con este Código de Ética y Conducta, la Dirección General motiva a que este trabajo no esté concluido y que los cambios en esta materia abran los pasos para que los nuevos postulados éticos despierten los cimientos de la mente y la conciencia y así los seres humanos que conformen esta institución, se rijan y orienten a través de actos en dónde comprendan que, para vivir mejor, se necesita una ética mejor.

Agradezco profundamente a la Comisión de Ética y Conducta, a su coordinador el Sr. Ruddy Torres Hidalgo, a las Sras. Deyanira Díaz Díaz, Maribel Chaves Sánchez, Yenory Carrillo Cruz, Adriana Campos Ávila y al Sr. Guillermo Murillo Castillo por el compromiso y el trabajo realizado para que esto fuera una realidad.

Jorge Emilio Castro Fonseca
Director General
Imprenta Nacional



AGRADECIMIENTO

La Comisión Institucional de Valores y Ética de La Imprenta Nacional, agradece a todas las personas que han colaborado en la Comisión Institucional de Ética y Valores de la Imprenta Nacional, desde su formación hasta este momento, unos siguen siendo funcionarios, otros ya pensionados, pero que con su paso por esta comisión han dejado su huella para la construcción de la ética en la Imprenta Nacional. A todo el personal por colaborar siempre con esta comisión en las diferentes actividades realizadas y en las encuestas para definir nuestros valores institucionales.



INTRODUCCIÓN

El presente Código de Ética y Conducta de la Imprenta Nacional se basa en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica, elegidos por el colectivo institucional, para ser compartidos de manera que guíen el trabajo y conductas de los colaboradores en el desarrollo del quehacer institucional y en la toma de decisiones considerando el carácter público de sus funciones y de los fondos que se utilizan. Así se constituye en el marco imprescindible de la gestión ética institucional de manera que exige continuidad, constancia; una decidida voluntad y una adecuada implementación.

Este código se fundamenta en los valores que aplicados éticamente orienten, con el fin de llevar a cabo una gestión caracterizada por la transparencia, eficiencia, eficacia, y efectividad en aras de cumplir con su misión y objetivos establecidos.

Según lo establecido por la Comisión Nacional de Rescate de Valores de Costa Rica, conforme Decreto Ejecutivo #23944-JC, publicado en la Gaceta # 25 del 03 de febrero de 1995, la Comisión Institucional de Ética y Valores de la Imprenta Nacional (CEVIN), formula el presente Código de Ética y Conducta de la Imprenta Nacional.

Debido a su naturaleza ética, este código ética y conducta no está estructurado como reglamento o normativa de índole jurídico sancionatorio, pues su razón de ser no es buscar su cumplimiento por una cuestión de obligación, sino por convicción, mediante el desarrollo de etapas en las que se vaya implementando la educación, se motive la reflexión personal y de grupo, para lograr que las personas adopten y compartan valores, sus acciones congruentes, compromisos y pautas éticas de relaciones.

Para la construcción y el desarrollo del Código de Ética y Conducta, en primera instancia se realizó el diagnóstico de opinión y percepción en materia de ética y valores, mediante un cuestionario aplicado vía correo electrónico a todo el personal. Se tabularon los datos y se identificaron los cuatro valores institucionales.

Además, se desarrollaron talleres de manera presencial con todo el personal convocado, en los que realizó una presentación e introducción sobre la Ética y la Moral, se conformaron grupos que utilizando una matriz construyeron participativamente la definición de los valores y las acciones congruentes con estos.



De esa forma, el documento final es consecuencia de una amplia participación y resultado de un proceso de análisis y reflexión; y está estructurado de la siguiente manera: Nociones Básicas, Declaración de Valores Compartidos (definiciones), Acciones Congruentes para la práctica de los Valores Compartidos, Compromisos Éticos organizados en: Compromisos del Personal de la Institución, Compromisos de la Jerarquías y Jefaturas, Compromisos de la Junta Administrativa y Compromisos Institucionales, Pautas para las relaciones y Aplicación en el quehacer institucional.

NOCIONES BÁSICAS

MORAL

Desde la etimología de la moral y ética se percibe la condición de sinónimos, aunque a lo largo de la historia la expresión “moral” se ha utilizado para la puesta en práctica del actuar del ser humano y expresión “ética” para designar la reflexión racional acerca del proceder humano. En palabras de Aranguren, podemos decir que la moral es la moral vivida y que la ética es la moral pensada.

ÉTICA

Es la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de fines determinados que evidentemente no pueden atentar contra nuestra condición de seres sociales. Con ello se afirma que los fines que se planteen deben tener presente que el límite de nuestro bienestar es el bienestar de los otros que comparten nuestra vida diaria (Viquez, 2007). Así como la forja del carácter mediante la repetición de actos sustentados en principios racionales que nos haga personas justas y felices (Cortina, 2003).

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

Lo propio de la ética, su objeto material, son los actos humanos. Al igual que las otras disciplinas señaladas, busca orientarnos hacia unos fines determinados, pero sus medios son distintos.



Mientras el derecho y la deontología recurren a la coerción heterónoma, la ética se sustenta en el convencimiento racional autónomo. Es decir, tanto las leyes como los códigos deontológicos exponen deberes que han de cumplirse (sí o sí), caso contrario la persona se atiene a sanciones, reprimendas o castigos; mientras que la ética expone también deberes, pero busca convencer a la persona (sin recurrir a sanciones) sobre la importancia de comprometerse con esos deberes (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021).

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

PRINCIPIOS

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

VALORES

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

Se pueden comprender como los principios puestos en práctica, ya que se utiliza la palabra "valor" cuando un principio se refleja en la práctica de una acción directamente en la vida (León, 2014). Agrega León (2014) que los valores son un conjunto de actitudes que ponen en práctica diariamente los seres humanos, facilitando la sana convivencia social y la búsqueda del bien común. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021). Los valores son aprendidos como resultado de la interacción de los seres humanos con el ambiente social, político, económico y cultural; por igual estos se proyectan en las actitudes y hábitos de las personas dentro de su entorno institucional. Por eso, son los principios de toda cultura organizacional (León, 2014)

Los valores son aquellos principios y cualidades que caracterizan o se destacan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por un grupo social porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos.



En este sentido, los valores definen los pensamientos de las personas y la manera en cómo desean vivir y compartir sus experiencias con quienes les rodean.

VIRTUDES

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

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

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

Los códigos éticos, “no constituyen un conjunto de normas, mandatos y prohibiciones, dirigidas a definir qué comportamientos son adecuados o deseables, sino un conjunto de valores que guía la conducta y nos orienta en la toma de decisiones” (García Marzá, 2004).

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

ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

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

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



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

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

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

GESTIÓN ÉTICA

Es una estrategia global de la gestión de las instituciones a partir de la ética. Constituye una actuación autorregulada que demanda la participación de todas las personas funcionarias y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los principios y los valores que corresponden en el desempeño de la función pública, a la consolidación de la misión y visión, a ajustar los planes estratégicos y las estructuras organizacionales hacia el logro de los objetivos y a asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

La ética es un elemento fundamental de la condición humana, de una forma de vida que supone la reflexión de las consecuencias para la persona misma y para las demás personas antes de la acción, incidiendo en la toma de decisiones racionales y en la formación del carácter ético. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Bajo esta premisa, la gestión ética es preventiva (previa a la acción) y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas de las personas en el ejercicio de sus funciones. Por ese motivo, lo referente al régimen disciplinario y sancionatorio (correctivo) corresponde al ámbito legal-administrativo y debe estar debidamente regulado; pero es distinto al campo de la ética (preventivo). (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).



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

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

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

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

La ética cívica y la dialógica deben partir de la realidad organizacional y deben ser respetuosas de las diferencias de las concepciones filosóficas o religiosas, para no interferir con la vivencia ni los valores compartidos por todas las personas funcionarias, los cuales orientan hacia el logro de los objetivos de la institución. (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).



DECLARACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS (DEFINICIONES)

En esta sección se incluye el nombre de los valores y una definición para cada uno.

Los valores compartidos nacen de nuestra propia definición como personas comprometidas con nuestro trabajo y la institución en la que servimos al país y a nuestros usuarios y clientes.

Dichos valores fueron definidos por la participación del personal, quien hizo la escogencia de aquellos más significativos que nos representan, siendo el reflejo del quehacer institucional.

De conformidad con la escala utilizada y la metodología aplicada los valores institucionales se agrupan en cuatro grupos.

Primero aquellos que tienen que ver con la persona y por tanto con la plenitud humana, el valor es el **RESPECTO**.

Desde la perspectiva de procesos internos para el logro de los objetivos y plenitud laboral, el valor es el **COMPROMISO**.

De cara al cliente como parte de la plenitud ciudadana el valor es el **SERVICIO**.

También como parte de la plenitud ciudadana de cara a la sociedad el valor que nos identifica es la **INTEGRIDAD**.

RESPECTO

Nos respetamos como personas, como trabajadores y trabajadoras, sin distingo de sus preferencias de cualquier índole ni posición laboral dentro de la empresa. De igual forma respetamos a nuestros usuarios y clientes.

Para tener mayor claridad en cuanto a las implicaciones prácticas, la descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del Valor Respeto, palabra proviene del latín /respectus/, a su vez del verbo /respicere/: esperar, atender, prestar atención al otro, a su persona y a sus asuntos. Es prestar atención, no solo a la persona, sino también a sus asuntos, o a sus cosas, tanto materiales como relativas a su personalidad o forma de ser. Prestar atención es también saber escuchar, es tener consideración a los otros, dar oportunidad a las personas de que planteen sus asuntos, sin anteponer criterios subjetivos, ni intromisiones indebidas, sino sabiendo ser proactivos y preocupados su bienestar.

Para tener mayor claridad en cuanto a las implicaciones prácticas, la descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del Valor Compromiso, como palabra reúne tres términos latinos: "cum": (con), juntos; "pro": a favor; "mittere": misión. -"Juntos a favor de una misión." Implica sacar adelante una misión juntos. - Y como sustantivo derivado del verbo compromissum, "cum"- (con), juntos; "promissum" prometerse. - "acto de prometerse con el otro".

A su vez la palabra Compromiso proviene del latín /compromissum/, que significa "obligación contraída" y "palabra dada", conceptualizada como la importancia de cumplir fielmente con la palabra dada y la fe empeñada a una idea, con alguna tarea, con alguien, o con algo; no se relaciona únicamente con la responsabilidad que impone el deber, sino más bien con la obligación moral que nos impone el honor.

COMPROMISO

Nos comprometemos a cumplir de una manera eficiente, con la mayor disciplina para lograr los objetivos, trabajando en equipo para alcanzar las expectativas institucionales.



Así, el Compromiso como valor implica sacar adelante una misión uniendo lo mejor de nuestras voluntades y esfuerzos, yendo más allá de leyes o reglamentos que nos obliguen, con el objetivo de cumplir plenamente con la misión de la institución. Individualmente, es la obligación contraída, la palabra dada y la fe empeñada lo que exige actuar responsablemente con la plena consciencia del impacto que tiene el trabajo que ejecuta en el logro los objetivos institucionales.

SERVICIO

Brindamos un servicio de calidad, con cortesía hacia los demás, de un alto valor agregado en nuestros productos y en nuestro trato para con nuestros clientes y usuarios.

Para tener mayor claridad en cuanto a las implicaciones prácticas, la descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del Valor Servicio corresponde al verbo /servir/, significa acción y efecto de hacer al otro u otra lo que requiere o necesita.

Es básicamente un acto en que una persona se pone a disposición de la otra.

Como capacidad institucional implica proporcionar, mediante las operaciones internas, los recursos y las condiciones necesarias para que al momento de contacto e interacción con el usuario interno o externo, se cuente con información integrada, fiable, actualizada, con el detalle adecuado y fácilmente accesible, con trámites ágiles, rápidos y efectivos, con la programación y asignación de recursos financieros y el apoyo logístico eficiente, con personal competente y capacitado, para proporcionar en tiempo y lugar la respuesta oportuna y adecuada conforme los requerimientos y necesidades reales de las personas.

Adicionalmente, considera el buen trato, así como aspectos de conveniencia de horarios, espacios de atención, accesibilidad y, acercamiento a las personas usuarias.

INTEGRIDAD

Trabajamos con la mayor transparencia y honradez para que nuestras finanzas y procesos se lleven a cabo de la mejor manera y sea una base sólida y confiable para la toma de decisiones.

Para tener mayor claridad en cuanto a las implicaciones prácticas, la descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado del Valor Integridad se deriva del latín *Integrītas, ātis*; que significa algo completo, que tiene todas sus partes y no se carece de ninguna.

En este contexto significa ser cabal, mantener y reflejar una conducta de rectitud, honrada, intachable, lógica, coherente, concordante y consecuente en todos sus actos, dando fe de su probidad en cualquier circunstancia para generar y fortalecer la confianza.

ACCIONES CONGRUENTES PARA LA PRÁCTICA DE LOS VALORES COMPARTIDOS

ACCIONES CONGRUENTES PARA LA ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DEL TRABAJO



- Ejecutamos las labores de forma planificada y con esmero en lograr la óptima calidad, con el máximo aprovechamiento del tiempo laboral y de los recursos de trabajo, cumpliendo así con los plazos establecidos para la producción y por las leyes. (**Compromiso, Servicio e Integridad**)
- Cumplimos con la rendición de cuentas, el orden en la ejecución de las labores y con un ímpetu de mejoramiento continuo para reducir al máximo la posibilidad de cometer errores.

ACCIONES CONGRUENTES PARA LA ATENCIÓN DE LAS PERSONAS USUARIAS Y CLIENTES

- ⌚ Atendemos las necesidades de nuestros usuarios y clientes concentrándonos en comprenderles y en brindarles la mejor solución y respuesta a sus solicitudes.
- ⌚ Respetamos la dignidad de las personas, tratándolas con empatía, respeto y consideración.
- ⌚ Nuestras labores deben dirigirse siempre hacia el buen trato y adecuarse a las condiciones y necesidades de nuestros usuarios y clientes.



ACCIONES CONGRUENTES PARA LAS RELACIONES CON LOS DEMÁS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN

- ⌚ Colaboramos y nos apoyamos trabajando en equipo y con equidad en las labores asignadas.
- ⌚ Realizamos acciones que mejoren la comunicación entre las personas y para el adecuado cumplimiento de nuestras funciones que permitan la resolución de problemas que puedan surgir durante la jornada laboral.
- ⌚ Atendemos a nuestros compañeros y compañeras con respeto, atendiéndoles con la dignidad y el decoro que se merece cualquier persona, aceptando sus preferencias de cualquier índole siempre que no sean contrarias a la ley, la ética, la moral y las buenas costumbres.
- ⌚ Motivamos a la población laboral reconociendo sus logros y el crédito por sus buenas acciones.
- ⌚ Aportamos ideas o sugerencias para la adecuada atención de nuestras labores buscando siempre un mejor rendimiento y prestamos atención a las de los demás.
- ⌚ Somos conscientes de que las personas que laboramos en la Imprenta Nacional tenemos una vida donde queremos alcanzar metas personales, familiares y de cualquier ámbito que completan la vida plena del ser humano.

ACCIONES CONGRUENTES PARA EL USO DE LOS RECURSOS INSTITUCIONALES

- ⌚ Hacemos un uso adecuado de los recursos que nos brinda la institución para la correcta ejecución de nuestro trabajo, logrando el mayor ahorro de estos, de forma tal que se maximice el aprovechamiento y se pueda disminuir costos, sin dejar de ser eficientes, eficaces y sin perder la calidad.
- ⌚ Damos el mantenimiento adecuado a las herramientas que se nos brindan para trabajar, sean estas manuales, mecánicas o tecnológicas con el fin de poder brindar el servicio al 100%.



ACCIONES CONGRUENTES PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN



- ⌚ Somos los garantes del correcto servicio de los Diarios Oficiales, sin ofrecer ni aceptar ventajas indebidas por el conocimiento previo de las publicaciones en resguardo de los principios constitucionales de publicidad y seguridad jurídica.
- ⌚ Cumplimos efectivamente con la ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública y rechazamos cualquier dádiva de proveedores, clientes o usuarios por el cumplimiento de nuestro trabajo.
- ⌚ Nos capacitamos y preparamos en el combate a la corrupción en todas sus formas y nos comprometemos a la denuncia de cualquier situación de esta índole.

COMPROMISOS ÉTICOS

En este apartado se establecen los compromisos éticos específicos de la institución y su personal en relación con la forma en la que se trabaja y presta el servicio.

COMPROMISOS DEL PERSONAL DE LA INSTITUCIÓN

Marco Institucional

Propiciar el cumplimiento de las obligaciones laborales, mediante el conocimiento de sus funciones, manuales de procedimientos y el acatamiento de leyes, normas, circulares que rigen el accionar institucional.

Generar un ambiente laboral sano, mediante el uso adecuado de los recursos institucionales, contribuyendo en la mejora continua de los procesos, actividades y servicios, con el objetivo de lograr la excelencia en el desempeño, buscando los más altos estándares de calidad en los servicios, productos y beneficios que se ofrecen.

Establecer canales de comunicación adecuados que garanticen la transparencia y el uso responsable de la información.

Brindar atención y trato en los servicios, con empatía, calidez humana, interés y comprensión hacia el usuario como una cultura ética institucional.

Desarrollar las funciones asignadas según los objetivos de la institución, sin usar cargo, función, actividad, bienes, posición o influencia para obtener beneficios personales o para otras personas.

Empeño en lograr los objetivos estratégicos de la Institución a partir de un efectivo trabajo en equipo.

Trabajar en alineamiento con la misión y visión institucionales

Mantener el decoro apropiado en su conducta, así como en su forma de vestir dentro de la institución, de igual forma cuando se porte algún elemento distintivo de la Institución fuera de la misma.

Declinar de hacer uso de las instalaciones, los recursos materiales y humanos, en negocios o propósitos distintos a los intereses institucionales.

Velar por el cumplimiento del horario de los servicios institucionales, conforme la jornada laboral establecida.



Respetar los tiempos de descanso asignados para refrigerio y alimentación durante la jornada laboral.

Manejo de la Información incluyendo la confidencialidad en caso de información sensible

Estar al tanto de las obligaciones legales y de las políticas y circulares institucionales relativas tanto a la confidencialidad en caso de información sensible como a la transparencia y acceso a la información de interés público.

Gestionar la información con diligencia y apego al principio de legalidad, para beneficio de la toma de decisiones y en promoción de la transparencia.

Manejar la información con honradez, sin sacar provecho personal del acceso que tengamos a ella.

Hacer uso responsable y transparente de la información para mantener y fortalecer la confianza que la sociedad costarricense le ha depositado en la Institución.

Prevención de conflictos de intereses

Cumplir la regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos de interés.

Informar, de manera inmediata a su nivel superior jerárquico para que se tomen oportunamente las medidas preventivas o correctivas pertinentes en caso de que se presente alguna situación potencial o real de conflicto de intereses que le cause duda o pudiera representar alguna infracción.

Hacer que prevalezca el interés público sobre cualquier situación y que no haya duda razonable sobre la integridad, transparencia y responsabilidad con que se actúa.

No involucrarse en actividades o situaciones donde los intereses individuales interfieran con los de la Institución.

Adoptar e implementar mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.



COMPROMISOS DE LA JERARQUIAS Y JEFATURAS

Las personas funcionarias que detentan cargos de jefatura poseen responsabilidades mayores, por lo que además de los compromisos establecidos para las personas funcionarias, se pueden considerar los siguientes:

Cultura Organizacional

Promover internamente una cultura organizacional basada en los valores plasmados en el Código de Ética y Conducta.

Coordinar y realizar acciones basadas en una cultura organizacional sustentada en el trabajo en equipo, basados en el respeto, compromiso, servicio e integridad, procurando que la fuerza laboral se adhiera plenamente al cumplimiento de la misión, visión, objetivos y políticas institucionales, con la finalidad de generar la transformación integral de las actividades productivas en los Diarios Oficiales y Artes Gráficas basado en un modelo de responsabilidad jurídica y social institucional.

Implementar y ejecutar los mecanismos y políticas de rendición de cuentas, para garantizar una cultura de transparencia a la Sociedad Civil.

Ambiente Laboral

Establecer un ambiente laboral armonioso propiciando el bienestar integral del personal institucional, en forma proactiva, principalmente en los departamentos que resultan prioritarios.

Comunicación Interna

Mantener una comunicación transparente con información suficiente, realimentación constante y respeto por el individuo, en su persona y en su labor, sin palabras y actitudes de omnipotencia

Mantener informados a los colaboradores sobre las operaciones, actividades y resultados obtenidos del accionar institucional.

Liderazgo

Asumir con liderazgo, empeño y responsabilidad el cumplimiento del Plan Estratégico, en la unidad organizacional a su cargo, mediante acciones concretas en el Plan Operativo Institucional, así como la coordinación con otras unidades participantes, para obtener el cumplimiento de los objetivos generales y el alcance de la Visión Institucional.

Estilo gerencial



Ejercer un estilo de dirección y gestión con un alto compromiso con la ética, que se evidencia en sus manifestaciones verbales y comportamientos.

Toma de decisiones

Tomar decisiones para el cumplimiento de los objetivos de su departamento a su cargo sustentadas en el principio de legalidad y también en la ética de modo que sea un referente para todo el personal proyectando confianza y credibilidad y asumiendo la responsabilidad que le corresponde.

Comportamiento ejemplar

Ser modelo o referencia de ejemplaridad para el personal a su cargo en la actuación y en el ejercicio de sus funciones mediante un comportamiento ético, actuación congruente, desempeño esforzado, comunicación transparente, gestión eficiente de los recursos, eficacia en la realización de los cometidos, rendición de cuentas, compromiso con la calidad, la conciencia e integración en la toma de decisiones del riesgo.

Demostraciones de actitudes y comportamientos éticos

Ser referencia de ejemplaridad ética en la actuación y en el ejercicio de sus funciones para el personal a cargo, de manera que evidencien su compromiso con la ética.

Capacitación y/o formación integral y permanente del personal

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

Delegación de responsabilidades

Incorporar de manera expresa en la asignación de autoridad y responsabilidades la aplicación de los principios y valores éticos como componente esencial en la toma de decisiones.

Asignación de tareas y funciones

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

Motivación y acompañamiento del personal

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

Empoderamiento del personal

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

Reconocimiento al personal

Valorar y reconocer el desempeño, logros, méritos, la observancia del marco y conducta ética del personal bajo su cargo.

Reconocer los méritos por el trabajo al personal a cargo, como forma de valorar su desempeño y remarcando la importancia de su aporte y contribución en la consecución de los logros de la unidad.

COMPROMISOS DE LA JUNTA ADMINISTRATIVA

La Junta Administrativa poseen responsabilidades mayores, por lo que además de los compromisos establecidos para las jefaturas y personas funcionarias, se pueden considerar los siguientes:

Brindar el apoyo a la Administración en las políticas y planes establecidos en gestión de ética, impulsando acciones congruentes con el quehacer institucional y entorno nacional.

Velar y colaborar con el Sector Público Costarricense en el cumplimiento de las acciones y funciones asignadas a la Institución en su Ley de Creación de la Junta Administrativa de la Imprenta Nacional, promoviendo y coordinando acciones éticas que ayuden a desarrollar de forma sostenible la Institución.

Aprobar y promover mecanismos y políticas para la rendición de cuentas, con el fin de fomentar una cultura de transparencia.

Promover un modelo de gestión de responsabilidad social empresarial y tecnológico orientado en el mercado institucional, en pro de mejorar la calidad de vida del cliente institucional



COMPROMISOS INSTITUCIONALES

La Imprenta Nacional como institución responsable de garantizar la seguridad jurídica del país y ejecutar el mandato constitucional de publicar las leyes, así como las normas que la legislación indique, en los Diarios Oficiales ; además de, ofrecer el servicio de producción gráfica y digital para el sector público, apoyando la gestión de las instituciones estatales, a través de nuestros productos y servicios, en beneficio de la sociedad costarricense, adopta como suyos los siguientes compromisos.

Buen Gobierno

Se asume el compromiso con el Buen Gobierno, entendido como el conjunto de políticas, normas, directrices y órganos internos mediante los cuales se dirige, administra y controla la gestión de la entidad, con el fin de que las actuaciones y decisiones institucionales busquen el cumplimiento de sus objetivos y la satisfacción nuestros clientes y usuarios en la Imprenta Nacional.

Con la protección y el desarrollo del potencial humano

Propiciar un ambiente laboral adecuado, que preserve su integridad física, moral, mental y psicológica y propicie un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Dar un trato igualitario y equitativo en la evaluación, reconocimiento del desempeño individual, en la remuneración, la promoción y la transferencia, y en el acceso a la información relacionada.

Proporcionar actividades de formación y capacitación necesarias para su desarrollo profesional.

Generar un ambiente propicio para exponer con total libertad, y en apego con los valores institucionales, sus ideas, pensamientos y opiniones.

Frente al Control Interno

Realizar el fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno y de Valoración de Riesgos, el cual estará implícito en los procesos y procedimientos institucionales. De esta forma cada persona funcionaria ejercerá el autocontrol permanente en el desempeño de sus labores de manera tal que contribuya en la consecución de los objetivos institucionales



Responsabilidad Social

Compromiso de conducir sus actuaciones de manera sostenible en todos sus ámbitos (económicos, sociales, ambientales, tecnológicos y de buen gobierno) de forma transversal en su actividad y en los impactos que esta genera para propiciar una actuación ejemplar en esta materia.

Personas usuarias o clientes

Brindar información completa, correcta y oportuna de forma accesible y de fácil entendimiento.

Brindar los servicios de manera diligente, equitativa y justa, sin distinción de género, edad, raza, credo, preferencia política, nacionalidad o nivel educativo, siempre y cuando se cumpla con los lineamientos establecidos.

Atender de forma respetuosa, atenta, cordial, con un servicio de calidad, procurando resolver de manera eficiente y eficaz sus solicitudes y tramites en el plazo establecido.

Proporcionar un trato justo e imparcial orientado siempre por el espíritu de servicio, capacidad de respuesta y con productos de alta calidad.

Fortalecer la simplificación y estandarización de los procedimientos institucionales a fin de reducir los tiempos de respuesta y agilizar la prestación de servicios.

Divulgar e informar sobre el presente Código de Ética y Conducta.

Rechazar y no incurrir en conductas de acoso sexual o laboral o cualquier otro tipo de conducta que menoscabe la integridad de los usuarios y clientes.

Proveedores y prestatarios de servicios

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

Estar libres de coacción, influencias o favoritismos con el fin de garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de contratación y de los servicios ofrecidos.

Procesos de contratación pública con fundamento en criterios técnicos, éticos, sostenibles y en congruencia con las necesidades de la institución.

Asegurar a los proveedores de la correcta aplicación de lo regulado en la Ley de Contratación Pública y su Reglamento y otras disposiciones normativas relacionadas.

Se espera en el comportamiento de los proveedores el más alto nivel ético congruente con los valores y principios de la institución.

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

Hacia la ciudadanía

Tener una actitud de apertura, acercamiento y transparencia, así como de colaboración y participación hacia la sociedad.

Brindar el fundamento de toda actuación y en general, mostrar la mayor transparencia en las acciones y decisiones.

Demostrar el interés de satisfacer las demandas de la ciudadanía mediante el ejercicio honesto y diligente de las funciones y atribuciones.

Garantizar el acceso a la información de interés público y velar porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.

Rendir cuentas ante los órganos públicos correspondientes, la prensa, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general, respecto del logro de los resultados organizacionales, tanto dentro de la Institución como hacia la colectividad.

Promover y facilitar el ejercicio del derecho fundamental de las personas ciudadanas a la participación con sus opiniones y propuestas como insumo para los planes, proyectos, programas y vigilancia de la gestión institucional.



Mantener mecanismos de comunicación permanente y de doble vía con ciudadanía y el público que atiende en el cumplimiento de su misión.

Cumplir un rol de liderazgo en la promoción y el fortalecimiento de la práctica y la cultura de la rendición de cuentas, mediante el fortalecimiento de las estrategias, capacidades y recursos de la Institución, buscando la cooperación para compartir conocimientos y experiencias en esta materia.

En relación con el Ambiente (sostenibilidad)

Asumir con respeto y responsabilidad la protección y conservación de los recursos ambientales dentro y fuera de la Institución, así como el buen manejo y ahorro de recursos materiales y de servicios.

Apoyar proyectos que refuercen y promuevan actividades productivas responsables con la cultura ambiental.

Fomentar entre los colaboradores una actitud de liderazgo y técnicas en pro del medio ambiente.

Rendición de cuentas

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

De conformidad con el artículo 11 constitucional, nos comprometemos a rendir cuentas sobre el desarrollo y los resultados de la gestión institucional y del valor público generado con nuestros productos y servicios. Para ello, utilizaremos entre otros, los siguientes medios:

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

PAUTAS PARA LAS RELACIONES

Esta sección contiene las pautas éticas que servirán de guía en las relaciones de la Imprenta Nacional y sus personas funcionarias con las distintas instancias del entorno externo con quienes interactúa.

Relaciones con otras Instituciones del Estado

Establecer sinergias y convenios entre las instituciones del Estado para consolidar los vínculos de asociación, colaboración, apoyo mutuo, complementando la acción conjunta de proyectos para el logro de objetivos específicos institucionales.

Relaciones con la sociedad civil y con la ciudadanía

Generar canales de comunicación que permita la participación ciudadana en la identificación de necesidades de la población.

Desarrollar una cultura de participación asertiva de los trabajadores para con la población que garanticen los valores institucionales para el cumplimiento de las metas y objetivos.

Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas u otros grupos

Siempre dirigirse con transparencia ante cualquier acercamiento que se propicie.

Propiciar vínculos de asociación, colaboración y apoyo para un mejor actuar en conjunto sobre proyectos que nos beneficien a todos, logrando alcanzar los objetivos específicos de cada Institución.



APLICACIÓN EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL

El Código de Ética y Conducta es aplicable a todo el personal de la Imprenta Nacional, en el ejercicio de sus funciones; por lo tanto, para su conocimiento y ejecución, su aplicación será la siguiente:

Establecer los fundamentos de la Gestión Ética en las organizaciones respaldar el proceso y permitir gestionarla en el día a día de la organización

Guía para la toma de decisiones y acciones.

Efectuar un proceso de reinserción del personal institucional para conocimiento y aplicación del Código de Ética y Conducta

Incluir en el Plan de Inducción de Personal de nuevo ingreso, ya sea interino o en propiedad, el componente sobre gestión ética.

Incorporar dentro de las políticas institucionales el componente sobre gestión de ética.

Divulgar y promover los valores institucionales dentro y fuera de la Institución.

Instaurar el Código de Ética y Conducta como instrumento en los procesos de formación, reflexión e interiorización en la Institución, con el fin de crear una cultura organizacional sustentada por valores.

Le corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.

Al ser de naturaleza ética y no legal, tiene un carácter orientador de la conducta, no comprende el carácter regulador contenido en los diferentes cuerpos legales por lo que no debe ser usado como instrumento disciplinario, ni podrán derivarse sanciones por su incumplimiento.

La Comisión de Ética y Valores, velará por el mejoramiento y la actualización de este Código, asumiendo dentro de sus funciones asesorar a los colaboradores sobre la temática

BIBLIOGRAFÍA O REFERENCIAS

Aranguren, J. L. (1972). *Ética*. España: Castilla.

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2018). *Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética*. San José: CNEV.

Comisión Nacional de Ética y Valores (2021). *Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense*. San José: CNEV.

Comisión Nacional de Ética y Valores (2022). *Curso: Ética, Fundamentos y Aplicaciones*. San José: CNEV.

Cortina, A. (2003). *Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. España: Trotta.

Cortina, A. (2008). *Razón Práctica*. En A. Cortina, *10 palabras clave en ética* (págs. 327-375). España: Verbo Divino.

Etxeberría, X. (2005). *Temas básicos de ética*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
(no se incluyó esa cita)

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

Fundación ETNOR (2022). *Código Ético*. Recuperado de <https://www.etnor.org/aplicando-la-etica/>

León Hernández, R. (2014). *Gestión ética para organizaciones públicas y privadas*. San José: UNED.

León Hernández, R (2016). *Implicaciones Éticas de la Función Judicial*. Poder Judicial. Unidad didáctica complementaria. Heredia, Poder Judicial. www.escuelajudicial.ac.cr/eticayvalores/images/.../implicacioneseticas.pdf

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Recuperado de <https://dle.rae.es/>



Viquez Lizano, L. D. (2007). Algunas reflexiones sobre ética y empresa. Recuperado de [http://www.uccaep.or.cr/etica y empresa.htm](http://www.uccaep.or.cr/etica_y_empresa.htm)

Viquez, Lizano. D. (2009). Apuntes Curso: Ética aplicada para las instituciones Públicas.

VIGENCIA

Vigencia Rige a partir de su aprobación por la Junta Directiva



29 de mayo de 2024
Oficio N.º JA-O-032-2024

Señor
Jorge Emilio Castro Fonseca
Director General
Imprenta Nacional

Estimado señor:

En sesión ordinaria N.º 11, celebrada por la Junta Administrativa de la Imprenta Nacional, en forma virtual, ubicada en la Uruca, a las 11 horas con 10 minutos del 28 de mayo de 2024, en el capítulo V, artículo 5) se retoma el Código de Ética y Conducta a nivel institucional, referido por el Sr. Jorge Emilio Castro Fonseca, Director General mediante oficio DG-238-05-2024, para su aprobación.

Los miembros de este Órgano Colegiado disponen por unanimidad el **acuerdo número 32-05-2024:**

Aprobar la propuesta del Código de Ética y Conducta de la Imprenta Nacional, elaborada por la Comisión de Ética y Valores de la Imprenta Nacional, y revisada por la Asesoría Jurídica de la Imprenta Nacional.

Dicho código cuenta con el aval técnico de la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, otorgado mediante oficio CNRV-2024-030 de 21 de mayo del 2024, suscrito por la Mag. Vera C. Solís Gamboa, miembro de la mencionada junta directiva. Acuerdo en firme (3 votos)

Atentamente,

MARLEN MARIA
LUNA ALFARO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por MARLEN MARIA
LUNA ALFARO (FIRMA)
Fecha: 2024.05.31
10:02:53 -06'00'

Marlen Luna Alfaro
Presidenta de la JAIN

C. c.: Sr. Rudy Torres Hidalgo, Coordinador de la Comisión de Ética y Valores
Sr. Verry Valverde Cordero, Auditor Interno
Archivo

