



MANUAL PARA LA ELABORACIÓN DE CÓDIGOS DE ÉTICA Y CONDUCTA EN EL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE

**Comisión Nacional de Ética y Valores
2021**

Aprobado mediante acuerdo unánime de la Junta Directiva de la Comisión Nacional de Ética y Valores, en la sesión ordinaria N.º 01-2021, celebrada el día 25 de enero de 2021, en Artículo Segundo, Inciso 2.3.

Contenido

Presentación.....	1
Conceptos clave	2
Ética.....	2
Ética en la administración pública.....	2
Gestión ética	3
Código de Ética y Conducta.....	3
Valores.....	4
Estructura	6
1. Introducción	6
2. Nociones básicas o fundamentación filosófica	6
3. Declaración de Valores Compartidos	6
4. Acciones congruentes	8
5. Compromisos éticos	8
a. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución:	8
b. Compromisos específicos de las personas funcionarias titulares subordinadas:	9
c. Compromisos institucionales:	9
6. Pautas para las relaciones	10
7. Aplicación en el quehacer institucional	10
8. Cierre o palabras finales (opcional).....	11
9. Bibliografía o referencias	11
10. Compromiso o firma (opcional)	11
Elaboración.....	12
Lo que no se debe hacer	12

Fuentes de información	12
Identificación de valores	13
Definición de los valores y las acciones congruentes	14
Fundamentación técnica	16
Aprobación	17
Bibliografía	18
Anexos	19
Proceso general	19
Identificación de valores	20
Definición de valores y acciones congruentes	21

Presentación

Existe un acuerdo bastante generalizado, en relación con que toda organización (principalmente en el ámbito público), debe contar con un Código de Ética y Conducta, sobre todo porque esto se incluye en algunos indicadores nacionales e internacionales.

La Comisión Nacional de Ética y Valores, como órgano del Estado encargado de dictar políticas y objetivos en la materia al Sistema Nacional de Ética y Valores (Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C, 1994), viene trabajando desde hace varios años en este campo, estableciendo lineamientos para la gestión ética en las instituciones, entre los que se cuenta la forma en que se elaboran los de Códigos de Ética, sus contenidos y forma de uso (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Pese a que la Comisión Nacional brinda capacitaciones y asesorías en la materia a las instituciones del Estado, ésta muchas veces no alcanza a los órganos encargados de la aprobación o revisión de este tipo de documentos, por lo que en varias ocasiones se han avalado códigos mal elaborados, o bien, se ha ordenado realizar correcciones improcedentes a otros que habían seguido un proceso adecuado de formulación.

Entre los errores más comunes se encuentra la presentación de reglamentos disciplinarios como si fueran códigos de ética, cuando en realidad este tipo de documentos no debe contener sanciones; la elaboración del documento por parte de una sola persona o instancia organizacional, cuando hoy día se postula que deben ser elaborados a partir de procesos consultivos y participativos; o el cambio de contenidos de último minuto por parte de los entes directivos según sus gustos o intereses particulares, entre otros posibles.

Con el presente manual, la Comisión Nacional de Ética y Valores busca poner al alcance de todas las personas interesadas los fundamentos sobre la forma en que se elabora un Código de Ética y Conducta, su utilidad, vigencia y demás consideraciones necesarias para que estos documentos no constituyan un simple requisito formal por cumplir, sino que respondan a las exigencias de un proceso de gestión ética correctamente establecido.

Conceptos clave

Ética

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

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

En resumen, podemos entender la ética como la orientación racional de la conducta (toma de decisiones razonadas), y en el caso del sector público, esa orientación va dirigida por el servicio que se ha de prestar a la ciudadanía.

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.

Gestión ética

Al referirnos a la gestión ética como un proceso estructurado, la podemos entender “como una estrategia de dirección de los recursos humanos a partir de la ética y de los valores, lo que permite el alineamiento de la organización hacia el logro de sus fines u objetivos sin descuidar a las personas que la integran” (León Hernández, 2014, pág. 23).

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).

Al ser un proceso sumativo, contempla varias etapas que han de irse desarrollando, a saber, (1) Posicionamiento, (2) Diagnóstico y definición del marco ético, (3) Comunicación, (4) Alineamiento y (5) Evaluación.

En este texto no se dará detalle de todo el proceso, pues se puede conseguir mayor información en los documentos del Sistema Nacional de Ética y Valores Para nuestros efectos, basta referir que la elaboración del Código de Ética y Conducta es parte del proceso de diagnóstico y definición del marco ético.

Código de Ética y Conducta

Los Códigos de Ética y Conducta, como parte del marco ético de una organización, son documentos orientadores de la conducta de las personas trabajadoras, basados en un conjunto de valores y conductas que ejemplifican su puesta en práctica. Es importante señalar que no tienen estructura jurídica (articulado) ni incorporan sanciones (León Hernández, 2019).

Al respecto, García Marzá señala que “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, pág. 251).

Si bien en muchas organizaciones se han elaborado erróneamente códigos disciplinarios o reglamentos bajo el nombre de “código de ética”, esto se debe a que la palabra “código” se asocia generalmente con normas legales, cuando en realidad puede utilizarse para normas o preceptos sobre cualquier materia, como la ética, por ejemplo (Real Academia Española, 2014). Adicionalmente, se ha copiado la estructura de los códigos deontológicos de los colegios profesionales, a los que genéricamente se les ha llamado “de ética” (ampliando la confusión), pero hay que recordar que “una deontología profesional y su correspondiente código deontológico se aproximan más al derecho que a la ética” (Martínez Navarro, 2010, pág. 43).

Mientras que un código deontológico señala la sanción por el incumplimiento de deberes, el énfasis de un Código de Ética y Conducta es explicar por qué es importante cumplirlos (el fin que se persigue por medio de ellos).

Para escapar a la confusión que genera la palabra código, algunas instituciones han optado por denominar a su código como Manual de Valores Compartidos, Manual de Principios Éticos, entre otras formulaciones similares. Es importante aclarar que estos nombres son tan válidos como lo es el de Código de Ética y Conducta, siempre y cuando el contenido se adapte a los lineamientos aquí establecidos.

Valores

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

En algunos códigos, se utilizan principios en lugar de valores, pero es importante aclarar que se opta por uno u otro, pero es inconveniente incluir ambos. Los principios son proposiciones o ideas fundamentales que rigen la conducta (Real Academia Española, 2014) que normalmente se plantean por medio de un nombre y un axioma¹, igualmente los valores incluyen un nombre y una definición o enunciado que clarifica su significado. Podemos comprender que los principios son proposiciones que se llevan a la práctica por medio de valores (dicho de otra forma, un valor es un principio puesto en práctica), es decir, incluir principios y valores en un Código de Ética y Conducta es duplicar.

¹ Nótese que tanto axioma como valor, comparten la misma raíz etimológica.

Estructura

A continuación, se detallan los apartados básicos de un Código de Ética y Conducta, entendiendo que se pueden hacer variaciones dependiendo de la realidad y necesidades propias de cada institución, sin que esto afecte, en esencia, la función de este tipo de documentos.

1. Introducción

Corresponde a una aproximación preliminar al documento, permite aclarar su naturaleza ética (no jurídica) y se puede aprovechar para resumir brevemente el proceso de elaboración que, como se señalará más adelante, debe ser participativo e incluir la perspectiva de personas representantes de la institución de todos los niveles jerárquicos y geográficos.

2. Nociones básicas o fundamentación filosófica

Este apartado constituiría una especie de “marco teórico” del Código, en él se compilan los principales conceptos que las personas destinatarias deben conocer para interpretar adecuadamente el documento. Si bien es de naturaleza técnica, debe escribirse de tal forma que sea comprensible para cualquier persona que trabaje en la institución.

Entre los conceptos a incluir se encuentran ética, gestión ética, valores (o principios, según sea el caso), valores compartidos, virtudes, entre otros; los lineamientos del Sistema Nacional de Ética y Valores incluyen algunas definiciones que pueden tomarse como base para estos efectos (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018). Si la institución cuenta con una misión y visión claramente definidas, también pueden ser incluidas.

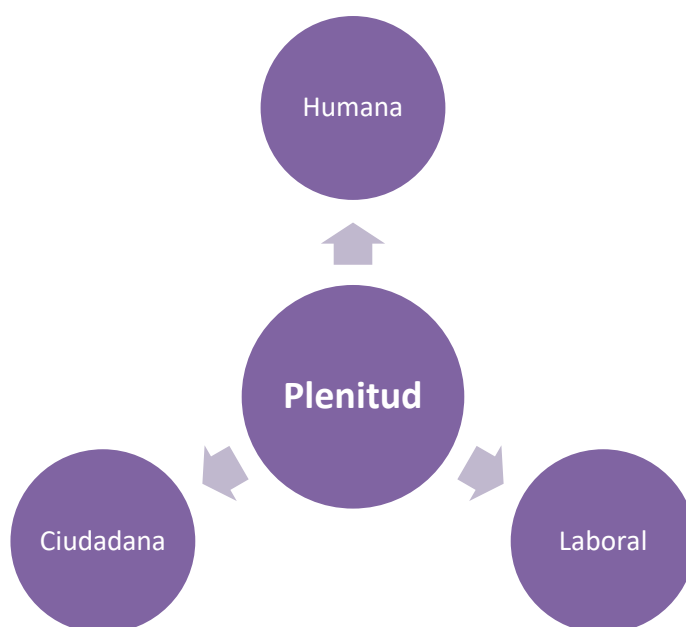
3. Declaración de Valores Compartidos

Este es el núcleo central del Código, incluye los valores institucionales que, bajo los postulados de la ética dialógica (Cortina, 2013; Cortina, 2008), son el resultado de una identificación participativa. Como mínimo se deberá tomar el criterio de una muestra representativa de las personas trabajadoras de la organización (o un censo, cuando las circunstancias lo permitan) y, en algunas organizaciones con mayor capacidad operativa, también se pueden consultar otros públicos de

interés como son personas usuarias, proveedoras, otras organizaciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales, asociaciones gremiales, entre otras.

Los valores deben responder a tres ejes de selección: el laboral (fines de la organización), el social o ciudadano (la comunidad, región o país en la que está inserta la institución) y el humano. Este último busca considerar la integralidad de la persona trabajadora y, además, velar por una sana convivencia en la institución.

Ejes para la identificación de los valores compartidos



En un contexto ideal, cada organización deberá identificar **al menos tres** valores (uno por eje), aunque también es posible que un mismo valor sea significativo en más de un eje. Por otro lado, en total **no deberán ser más de cinco** valores; esto facilita la posibilidad de que las personas recuerden todos los valores institucionales (León Hernández, 2014), además de que no se busca crear listas taxativas con todos los valores posibles, sino de orientar el quehacer organizacional.

En esta sección se incluirá el nombre de los valores y una definición para cada uno de ellos. La definición deberá ser acorde con el quehacer institucional, responder a lo aportado por la población consultada y reflejar el eje o ejes en los cuales fue identificado.

Adicionalmente, se agrega una descripción de base teórico- filosófica sobre el origen y significado de los valores identificados, para que el público meta tenga mayor claridad en cuanto a sus implicaciones prácticas.

4. Acciones congruentes

Con las Acciones congruentes (o ejemplos de la práctica de valores, entre otras opciones) se busca clarificar los valores en conductas concretas con las que las personas trabajadoras se puedan identificar en su quehacer diario.

Estas acciones también se construyen a partir de los aportes de las personas consultadas para la elaboración del código. Existen dos formas de organización, la primera sería disponer acciones relacionadas con cada valor y la otra es generar categorías en las que se puedan agrupar acciones que se relacionen con más de un valor a la vez. A partir de los resultados obtenidos, cada institución deberá revisar cuál de las opciones le es más práctica para sistematizar la información.

En caso de optar por el uso de categorías, éstas pueden ser (entre otras):

- Organización y ejecución del trabajo
- Atención de las personas usuarias
- Relaciones con los demás trabajadores de la institución
- Uso de los recursos institucionales
- Prevención de la corrupción

5. Compromisos éticos

Se refiere a los compromisos específicos de la institución en relación con la forma en la que se trabaja y presta el servicio, deberán estar referidos, al menos, a los siguientes:

a. Compromisos de las personas funcionarias de la Institución:

- Marco Institucional (Marco Ético, Marco Filosófico, Marco Normativo Legal, Políticas, Manuales de Procedimientos)

- Relaciones entre los miembros de la organización (ambiente laboral sano)
- Desempeño laboral
- Utilización de los recursos institucionales
- Prevención de conflictos de intereses
- Manejo de la Información incluyendo la confidencialidad en caso de información sensible

Otras opciones o ejemplos que se pueden incluir son: Toma de decisiones, Comunicación e información, Salud y Seguridad en el Trabajo, Trato igualitario a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

b. Compromisos específicos de las personas funcionarias titulares subordinadas:

Las personas funcionarias que detentan cargos de jefatura poseen responsabilidades mayores, por lo que pueden incluirse compromisos específicos si se considera oportuno. Además de los compromisos establecidos para las personas funcionarias, se pueden considerar los siguientes:

- Toma de decisiones
- Cultura organizacional
- Comportamiento ejemplar
- Demostraciones de actitudes y comportamientos éticos
- Ambiente laboral
- Delegación de funciones
- Comunicación interna
- Asignación de tareas y funciones
- Capacitación y/o formación integral y permanente del personal
- Empoderamiento del personal
- Motivación y acompañamiento del personal
- Liderazgo

c. Compromisos institucionales:

- Buen Gobierno
- Con la protección y el desarrollo del potencial humano
- Frente al Control Interno
- Responsabilidad Social
- Personas usuarias o clientes
- Proveedores y prestatarios de servicios

- Hacia la ciudadanía
- En relación con el Ambiente (sostenibilidad)
- Rendición de cuentas

6. Pautas para las relaciones

Incluye enunciados básicos sobre la forma en que la institución y sus personas funcionarias deberán comportarse con grupos de interés vinculados con sus funciones.

Deben considerarse, al menos:

- Otras instituciones del Estado
- Organizaciones no gubernamentales aliadas estratégicas
- Agrupaciones laborales
- Organizaciones privadas
- Ciudadanía

7. Aplicación en el quehacer institucional

En este apartado se enumeran los usos que el código tendrá en la institución. Si bien se dispone de una lista mínima que puede ser ampliada por cada institución según sean sus características, es necesario recalcar que un Código de Ética y Conducta nunca podrá ser usado como instrumento disciplinario ni podrán derivarse sanciones por su incumplimiento.

Entre los usos del código, se incluyen:

- Guía para la toma de decisiones y acciones. Le corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades
- Instrumento para la inducción del personal de la institución, el que se incorpore de forma permanente o interina, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en valores.
- Insumo para la elaboración de perfiles del personal
- Herramienta para la formación permanente y la educación moral del personal

- Orientación para la definición de indicadores para el reclutamiento, la selección y la evaluación del desempeño
- Insumo para la divulgación y promoción permanente de la ética y los valores compartidos institucionales
- 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
- El ente encargado de verificar todo lo relativo a la implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y proceso de mejora de este Código será la Comisión Institucional de Ética y Valores mediante su programa ordinario de trabajo

8. Cierre o palabras finales (opcional)

Es posible agregar algunas palabras conclusivas que resuman la relevancia del Código para la institución.

9. Bibliografía o referencias

Contempla todas las fuentes bibliográficas y documentales utilizadas en la elaboración del código.

También es viable incluir información sobre los procesos de consulta realizados, como cantidad de encuestas físicas, digitales, reuniones o grupos de trabajo y total de personas consultadas en el proceso de elaboración del código.

De igual forma, se pueden incluir créditos en relación con las personas que colaboraron con el levantamiento de la información, tabulación, redacción, diagramación, impresión, entre otras.

10. Compromiso o firma (opcional)

Dependiendo de las características institucionales, algunas optan por incluir una página donde la persona que lo recibe firma un compromiso simbólico en relación con la observancia de los contenidos del código.

Es un compromiso ético, es decir, voluntaria y racionalmente asumido, por lo que no se puede coaccionar para que las personas receptoras lo firmen.

Elaboración

Lo que no se debe hacer

Debido a las múltiples malas prácticas que urge eliminar, conviene empezar indicando cómo **NO** se hace un Código de Ética y Conducta:

- **NO** se hace de forma unilateral por una persona o unidad específica de la institución o externa.
- **NO** es una labor de la asesoría jurídica (recordemos que no es un documento legal ni disciplinario) ni potestad de la dirección superior.
- **NO** se adapta o “tropicaliza” el código de otra organización aun cuando sean del mismo sector o naturaleza.
- **NO** se utilizan códigos o valores preestablecidos ofrecidos por empresas consultoras.
- **NO** se copia de internet.

Fuentes de información

La construcción de un Código de Ética y Conducta parte de dos tipos de fuentes: la **empírica** para la identificación de los valores y las conductas y la **documental** para la fundamentación técnica.

La composición del código, por fuente de información, sería de la siguiente forma:

Apartado	Empírica	Documental	N/A
Introducción			X
Nociones básicas o fundamentación filosófica		X	
Declaración de Valores Compartidos	X	X	
Acciones congruentes	X		
Compromisos éticos	X	X	
Pautas para las relaciones	X	X	
Aplicación en el quehacer institucional		X	
Cierre o palabras finales			X
Bibliografía o referencias	X	X	
Compromiso			X

Identificación de valores

Como se señala en los lineamientos en la materia (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018), la dirección del proceso de elaboración del Código de Ética y Conducta les concierne a la Comisión Institucional de Ética y Valores y a la Unidad técnica; sin embargo la identificación de los valores institucionales corresponde a las personas que deben ponerlos en práctica, es decir, las personas trabajadoras de la institución.

Es importante recordar que la identificación de los valores forma parte de un proceso mucho más amplio conocido como **Diagnóstico de Oportunidad**, que permite tener una mejor visión de la realidad de la institución con relación a la ética, y se constituye en una línea base para las evaluaciones futuras, por lo que es necesario proceder a realizar dicho diagnóstico antes de la construcción del código.

En instituciones pequeñas (o en las que las circunstancias tecnológicas y organizativas lo permitan) el proceso de identificación de valores podrá realizarse mediante censo y, en las de mayor tamaño, podrá desarrollarse muestras aleatorias representativas.

A las personas participantes de la consulta se les solicita identificar tres tipos de valores, a saber, valores que propicien:

- cumplir con la misión, objetivos o metas institucionales (Plenitud laboral)
- que la institución dé un aporte a las personas usuarias, clientes, la sociedad (Plenitud ciudadana)
- el desarrollo y las relaciones entre las personas trabajadoras (Plenitud humana)

Por lo general, esta consulta se realiza de forma masiva, ya sea por medio de formularios físicos o digitalizados.

Cada organización podrá optar entre dar una lista amplia de valores para que las personas escojan entre éstos o bien, plantear preguntas abiertas. La dificultad con la primera opción es que coarta la posibilidad de escoger valores distintos a los enlistados por lo que es recomendable agregar una categoría de “otros”; la dificultad de la segunda opción es que se suele tener mayor dispersión en

las opiniones y que, ante falta de conocimiento técnico, algunas personas pueden señalar elementos distintos a los valores, lo que disminuye la cantidad de respuestas efectivas.

Definición de los valores y las acciones congruentes

Para la definición de valores y la construcción de las acciones congruentes se recurre a grupos focales con personas representantes de la institución, pero idealmente se pueden realizar consultas más amplias donde se incluyan también personas usuarias, representantes de empresas proveedoras, otras instituciones públicas o privadas, agrupaciones laborales, entre otras. Es decir, representantes de diversos grupos interesados en el quehacer institucional.

A estos grupos se les suele explicar cuál ha sido el proceso de identificación de los valores y el uso que se les dará a estos en el Código de Ética y Conducta.

Se organizan en subgrupos (cada uno puede trabajar un valor o varios de ellos, en diferentes momentos) que construirán una definición de lo que significa el valor para sus integrantes. Se puede empezar por definiciones individuales para luego generar una por consenso.

Las personas facilitadoras del proceso recogerán las definiciones para cada valor y verán cuáles elementos, palabras o significados se reiteran para, a partir de ellos, construir una definición final.

A manera de ejemplo, a continuación, se disponen tres definiciones distintas construidas por varios grupos, de ellas se extraen los significados comunes (palabras con colores) y con éstos últimos se construye una definición final.

Ejemplo de una construcción de la definición del valor Compromiso en una institución

Definiciones aportadas:

1. Es **objetivo**, es medible, es verificable, es el compromiso **conmigo mismo** y **con los demás**, se proyecta en todo lo que es mi quehacer **diario**, el trabajo es **libre** y se asume **debo cumplirlo** fielmente y **con convicción y no porque la ley me lo obligue**. Me **obliga** a **asumir** y responder, en una **sociedad** compleja tiene que ver con el principio de solidaridad para con esta.
2. Tener la certeza y la **convicción** de entregarse en nuestro proceder **diario**, buscando la excelencia, más allá del mero **cumplimiento** de **deberes** y **obligaciones**, actuando con esmero para lograr la satisfacción **personal** y el **bienestar común**.
3. Es la responsabilidad **asumida de manera voluntaria** y consciente para **cumplir** con nuestras funciones de manera eficiente, oportuna, **objetiva** e imparcial para satisfacer las necesidades de la **ciudadanía**.

Significados comunes:

- Objetividad
- Personal (propio)
- Alteridad
- Voluntariedad / Convicción
- Deberes
- Cumplimiento
- Obligaciones
- Cotidianidad

Definición final:

Cumplir diariamente con las **obligaciones** y los **deberes propios** y **para con las demás personas** de forma **voluntaria y objetiva**

Para el caso de las acciones congruentes, los grupos trabajarán bajo la consigna de proponer ejemplos que permitan llevar a la práctica los valores institucionales, principalmente en el ámbito laboral pero no limitado a este.

Ejemplo de pregunta y respuestas:

¿Qué conductas o acciones concretas del personal demostrarían la puesta en práctica del compromiso?

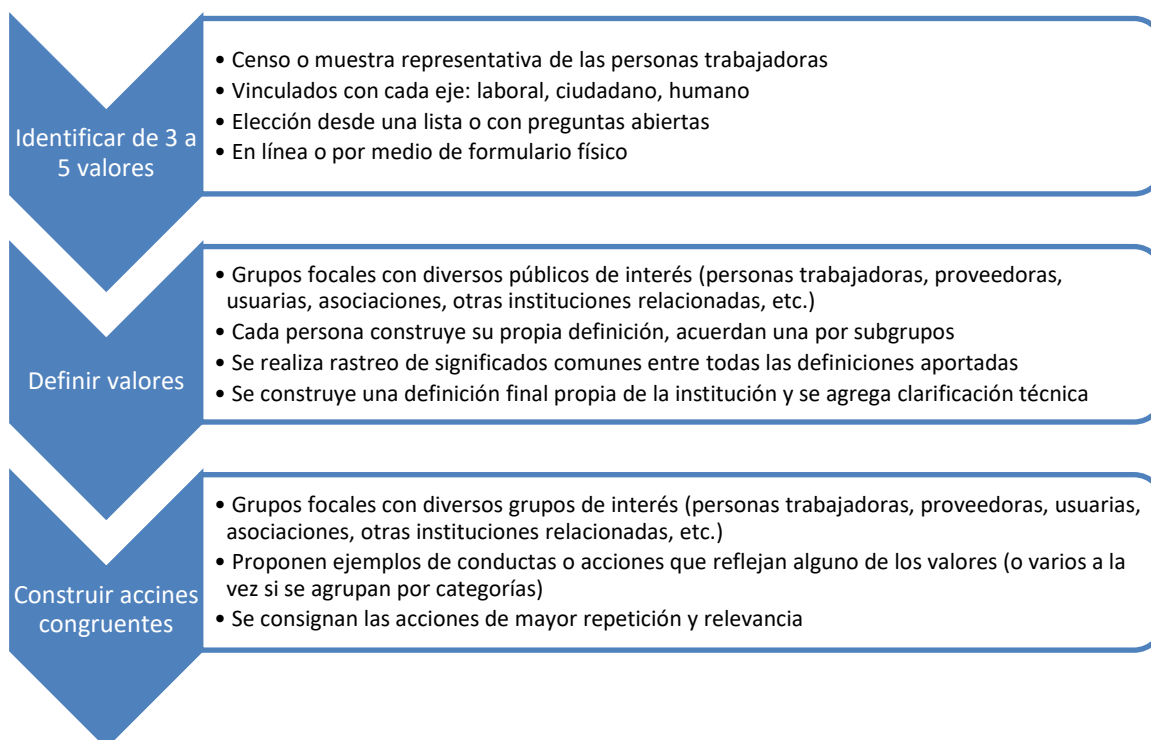
R/ Evitarle trámites innecesarios a los usuarios

Cumplir con los horarios de trabajo

No usar el tiempo de trabajo en actividades personales

Posteriormente se retomarán estos ejemplos y se verificará cuáles son los más reiterados, se pueden agrupar por valor o bien, por categorías (como se explicó anteriormente) según se considere más oportuno. A partir de estos ejemplos se construye el repertorio conductual a ser incluido en el Código de Ética y Conducta.

Proceso de identificación de valores y acciones congruentes



Fundamentación técnica

La fundamentación técnica se realiza en varios apartados y por medio de diversas fuentes, en el caso de las Nociones básicas (o la fundamentación filosófica) la Comisión Nacional de Ética y Valores puede aportar una serie de definiciones básicas que servirán como base.

Por otro lado, en lo que respecta a la Declaración de valores, además de las definiciones propias construidas por medio de la metodología ya señalada, se deben adicionar bases teórico- filosóficas sobre el origen y significado de los valores identificados para comprender mejor sus implicaciones prácticas.

En el caso de los Compromisos éticos, las Pautas de relación y la Aplicación en el quehacer institucional, la Comisión Nacional de Ética y Valores provee listados básicos (señalados también en este manual) pero que podrán ser enriquecidos según los resultados de las consultas hechas como parte del Diagnóstico de Oportunidad.

Aprobación

El proceso culmina con la presentación y la aprobación del código por el máximo jerarca de la institución. Si bien, en esta etapa aún es posible hacer modificaciones al texto, debe quedar claro que el jerarca no puede imponer su criterio sobre el de la población consultada. Por ejemplo, no puede cambiar o adicionar valores o variar su significado según su parecer.

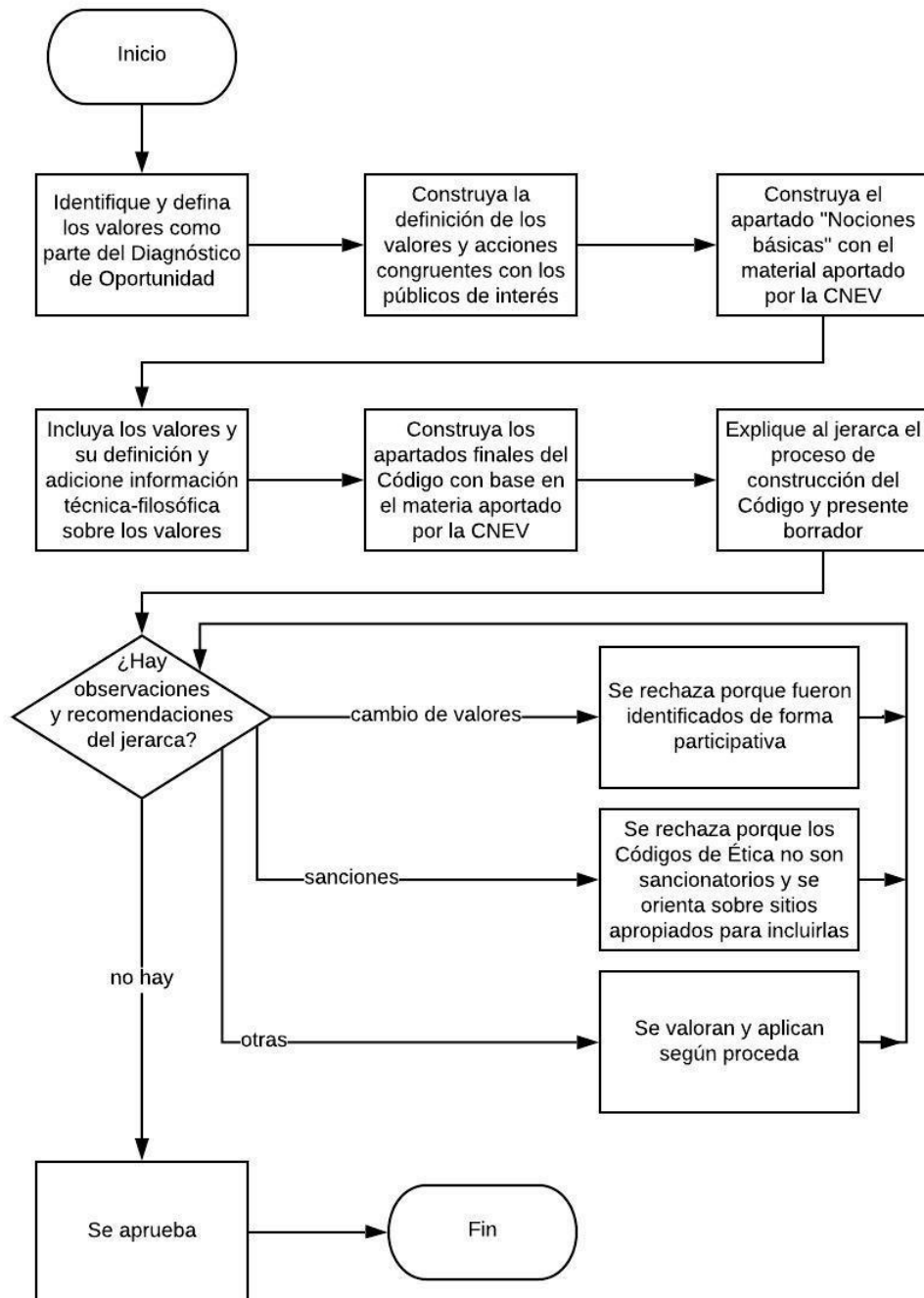
Ahora bien, la aprobación final del código no implica que este sea inmutable, si bien no es conveniente realizar modificaciones frecuentes, sí es prudente revisar el contenido con el fin de corregir errores que se detecten con el paso del tiempo y, eventualmente, podrán hacerse réplicas al diagnóstico de oportunidad con el fin de valorar si se amerita un cambio o redefinición de valores. Se recomienda que el plazo de revisión sea a los cinco años de la aprobación.

Bibliografía

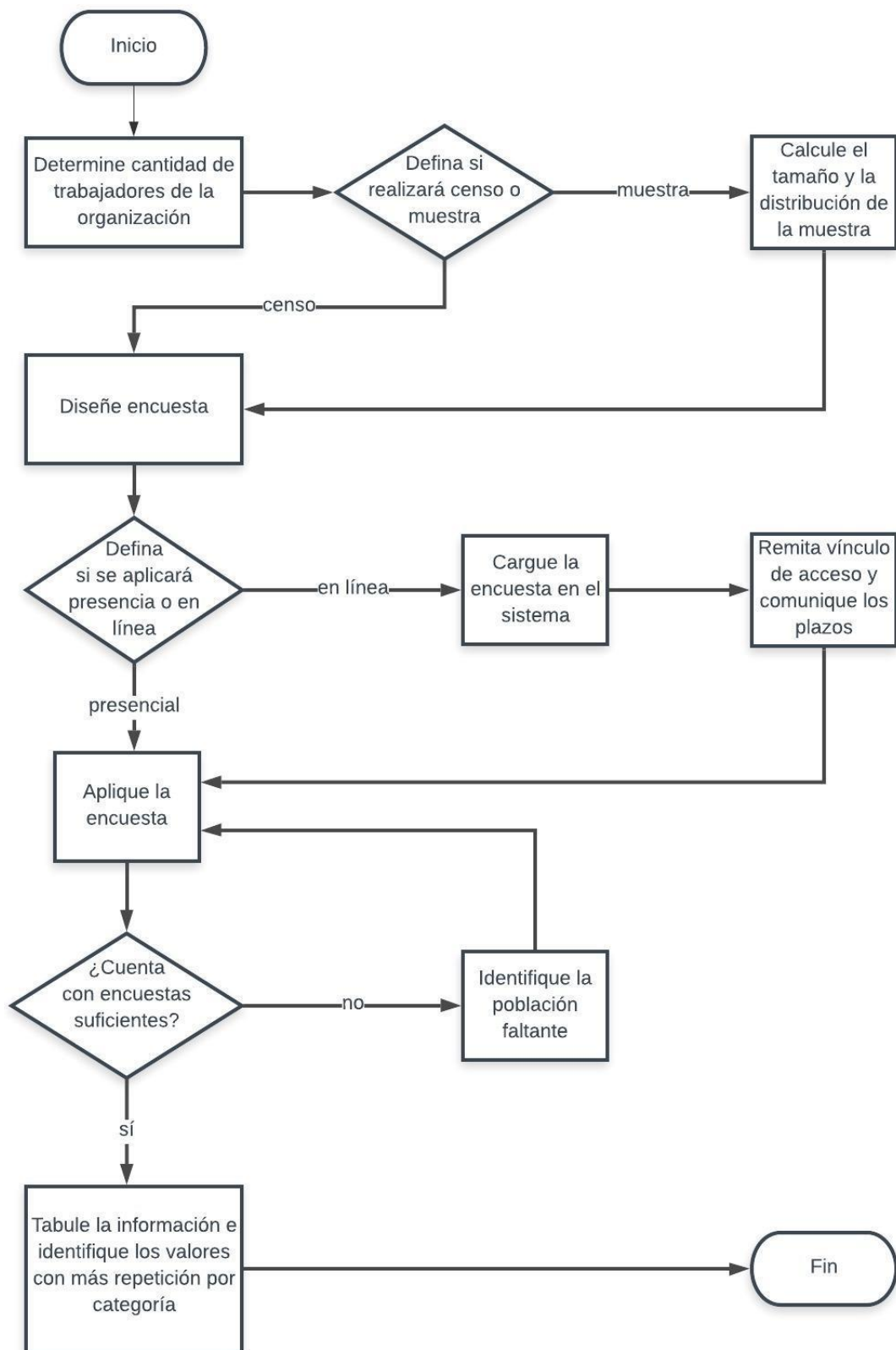
- Blázquez, F., Devesa, A., & Cano, M. (2002). *Diccionario de términos éticos*. Navarra: Verbo Divino.
- Comisión Nacional de Ética y Valores. (2018). *Lineamientos para las comisiones y las unidades técnicas de ética y valores institucionales en la gestión ética*. San José: CNEV.
- Cortina, A. (2008). Razón Práctica. En A. Cortina, *10 palabras clave en ética* (págs. 327-375). España: Verbo Divino.
- Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* España: Paidós.
- Decreto Ejecutivo N.º 23944-J-C. (12 de diciembre de 1994). Costa Rica.
- Frondizi, R. (2012). *¿Qué son los valores?* México: Fondo de Cultura Económica.
- García Marzá, D. (2004). *Ética empresarial. Del diálogo a la confianza*. Madrid: Trotta.
- León Hernández, R. (2014). *Gestión ética para organizaciones públicas y privadas*. San José: UNED.
- León Hernández, R. (2019). Gestión Ética en la Administración Pública. En R. León, N. Lagos, G. Manotas, F. Camacho, M. LLanes, M. Cruz, . . . J. Riveros, *Integridad y Ética en la Función Pública* (págs. 11-40). Caracas: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.
- Martínez Navarro, E. (2010). *Ética profesional de los profesores*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/>

Anexos

Proceso general



Identificación de valores



Definición de valores y acciones congruentes

