



PROGRAMA ETICO INSTITUCIONAL

ETICA: la ciencia que estudia la bondad o
maldad de los actos humanos



CONSIDERANDO

- 1- Que la Ley General de Control Interno N°.8292 del 4 de setiembre de 2002, y las Normas de Control Interno para el Sector Público, emitidas mediante Resolución de la Contraloría General de la República N°R-CO-9-2009 del 26 de enero 2009, consignan como un elemento primordial del Ambiente de Control en las organizaciones, lo relacionado con mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de los deberes y obligaciones para lo cual son necesarios mecanismos formales e informales que permitan integrar la ética a los sistemas de gestión utilizando, entre otros medios, elementos como códigos de ética o similares.
- 2- Que en Sesión de Junta Directiva del Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven N° 229 se acordó emitir el presente Código de Conducta de los Funcionarios y Funcionarias del Consejo de la Persona Joven

1 INTRODUCCION

El apego a los valores y principios éticos, es fundamental para el desempeño armonioso del trabajo. Por lo tanto, es necesario formalizarlos y establecer un marco de referencia común que unifique los criterios y oriente las acciones de todos los funcionarios del CPJ.

Este documento tiene el propósito de enunciar los valores y principios éticos que deben inspirar la conducta y actividad de los miembros y representantes del CPJ. Tiene el propósito de hacer nuestra actuación congruente con la visión, misión y valores institucionales característicos de nuestra institución, en beneficio de la población joven de Costa Rica.

Al tenor de las disposiciones legales y reglamentarias existentes, el presente Código se entiende como un documento de referencia que destaca conductas prioritarias, al sentir de los funcionarios y funcionarias de la institución, para guiar la aplicación de los principios y valores consignados y deberes y prohibiciones de los que somos sujetos.

2. NORMATIVA EN MATERIA DE ÉTICA

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) y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP). Asimismo, en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR), 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”*.

La frase final de la cita conlleva que la exigencia de integridad y valores éticos involucra a todo servidor público, lo que es congruente con los principios constitucionales y legales ya dichos. La misma ley definió, como parte del concepto funcional de auditoría interna establecido en su artículo 21, que a esa actividad le corresponde, entre otras cosas, evaluar y contribuir a la mejora de los procesos de dirección, los que incluyen las actividades relacionadas con la ética dentro de la entidad u órgano correspondiente.

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 1 Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, publicada en La Gaceta N° 102 del 30 de mayo de 1978. 2 Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004, publicada en La Gaceta N° 212 del día 29 de ese mismo mes. 3 Ley N° 6815 del 27 de setiembre de 1982, publicada en La Gaceta N° 200 del 19 de octubre de 1982. 4 Ley General de Control Interno N° 8292, publicada en La Gaceta N° 169 del 04 de setiembre de 1982.3



jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general” .

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 Ejecutivo, 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.

3. DECLARACION DE PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores son los que guían el actuar del hombre y la sociedad, y demandan de un liderazgo efectivo para volverse contagiosos; los valores y creencias tienen que ser parte integral de la cultura de la organización, ya que inciden en los hábitos de pensamiento de la gente y su forma de relacionarse unos con otros.

El conjunto de principios y valores éticos que el CPJ considera, son fundamentales para la realización plena de los objetivos institucionales, son los que se enumeran a continuación.

VALORES ÉTICOS:

Definición de VALOR: es una cualidad de un sujeto u objeto.

Los valores que deben tener los funcionarios del CPJ son los siguientes:

TRANSPARENCIA: Se refiere a la ejecución de labores con total claridad de tal modo que puedan ser evaluadas sin dificultad alguna, así mismo, suministrarán y no ocultarán ni retendrán información de interés público, a lo externo e interno a los interesados directos y órganos de fiscalización de la institución de acuerdo con las disposiciones constitucionales, legales y técnicas vigentes. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Rendir cuentas. -Mostrar, sustentar y comunicar nuestras actuaciones. -Manejar la información en forma ágil, completa y veraz.



HONESTIDAD: Es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia. La honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo. Valores Principios Transparencia Legalidad Honestidad Probidad Integridad Igualdad Responsabilidad Austeridad Lealtad Eficacia Liderazgo Eficiencia Adaptación al cambio Continuidad Sigilo Regularidad ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? Actuar de manera ideal, anteponiendo los fines e intereses del CPJ sobre los propios. Ser justos, rectos y decentes• Decir siempre la verdad• Ser claros y precisos en las comunicaciones. • Ser intachables en el uso de los recursos institucionales• Tener buenos modales•

INTEGRIDAD: es la manera de manejarse coherente con los valores personales y compartidos con la Institución a la que pertenece. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Ser honrados y correctos en todo tiempo. -Actuar movidos por buenos principios morales.

RESPONSABILIDAD: es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos siempre el plano de lo moral. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Cumplir con el deber asignado para el logro de los objetivos institucionales, aportando lo mejor de si mismo.

LEALTAD: es un valor que consiste en no darle la espalda a la Institución. Es fiel al cumplimiento de la normativa institucional. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Dar cumplimiento al mandato constitucional, legal e institucional, orientando nuestras actuaciones al servicio de la comunidad y los fines del CPJ.

LIDERAZGO: Es el proceso de influir de manera positiva en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Promover, influir y motivar a todos los funcionarios a nivel Institucional.

ADAPTACION AL CAMBIO: es la capacidad para adaptarse a los cambios modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando



surgen dificultades, nueva información o cambios del medio ya sean del entorno exterior, de la propia Institución, del Cliente o de los requerimientos del trabajo en sí. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? o Estar constantemente actualizado tanto en el campo profesional como institucional. o Tener un pensamiento abierto a nuevas ideas y cambios. o Atreverse a experimentar nuevas maneras de hacer las cosas. o Tener siempre la mentalidad de que siempre hay una mejor manera de hacer las cosas. o Asimilar con rapidez los cambios. o Percibir los cambios como una posibilidad de nuevos aprendizajes

SIGILO: se refiere a la conducta que debe manifestar todo funcionario en el manejo de la información principalmente en aquella que no debe ser divulgada a nivel interno ni externo por la importancia que ésta reviste. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? o Categorización de la información que cada funcionario tiene a disposición. o No prestarse para ser canal de comunicación informal. o A nivel de los jefes y titulares subordinados deben realizar sensibilización constante a sus colaboradores.

PRINCIPIOS ÉTICOS: Definición de Principios: son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano y en suma se busca que todos los miembros de la organización internalice y vivan en armonía. Los principios del CPJ son los siguientes:

LEGALIDAD: Derecho público conforme al cual todo ejercicio del poder público debería estar sometido a la ley y no a la voluntad de las personas. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? Apegarnos escrupulosamente en el desarrollo de nuestras actividades, a las leyes y reglamentos aplicables.

PROBIDAD: Consiste en el actuar con honradez, honestidad, integridad y rectitud del funcionario. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Mostrar rectitud y buena fe en nuestras labores. -Asegurarse que las decisiones que adopta en cumplimiento de sus atribuciones se ajustan a la imparcialidad y a los objetivos propios del CPJ -Orientar su actividad administrativa a satisfacer primordialmente el interés público.

IGUALDAD: Principio de derechos humanos que exige tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Tratar a todas las personas por igual. -Ofrecer un trato equitativo.



AUSTERIDAD: Moderación en el uso de los recursos asignados. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Usar de manera racional los recursos y fondos públicos.

EFICACIA: Se refiere a la capacidad de lograr los objetivos planteados. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? - Cumplimiento con los objetivos y metas propuestos en el tiempo en que han sido definidos en el CPJ.

EFICIENCIA: Es el uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar los objetivos propuestos. Se trata de alcanzar los objetivos y metas programadas con el mínimo de recursos disponibles y tiempo, logrando así la optimización. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Producir resultados óptimos o el efecto deseado. -Emplear adecuadamente los recursos disponibles. -Cuidar al máximo lo asignado. -Minimizar las pérdidas o desperdicios, en el tiempo requerido.

CONTINUIDAD: Todo servicio brindado por las dependencias del CPJ debe ser dado en forma continua e ininterrumpida, brindado con el mejor trato al usuario. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? - Dar un servicio integral a nivel institucional, independientemente del área operativa en que se encuentre el funcionario con la periodicidad necesaria.

REGULARIDAD: Se refiere a que todas las operaciones y actos administrativos deben asentarse de manera correcta, en registros, controles, labores y cumplimiento de la normativa que regula la Institución. ¿Qué actuaciones debemos realizar entre otras para cumplir con este valor? -Informar con fidelidad e integridad. -Tener y aplicar procesos y procedimientos adecuados.

4. MISION Y VISION

MISION

Es la institución rectora en materia de Políticas Públicas de la Persona Joven, reconociendo los derechos y el desarrollo de potencialidades en este sector de población encaminadas al desarrollo integral, así como a la equidad social y la igualdad de oportunidades.



VISION

Ser la institución que garantiza una sociedad de personas jóvenes desarrolladas integralmente con altos niveles de calidad de vida que ejercen sus derechos y ciudadanía, participando activamente en el desarrollo del país.

5. INDICADORES DE GESTION ETICA

Se utilizarán los siguientes indicadores para medir la gestión ética en el CPJ:

- Cantidad de capacitaciones impartidas/ las programadas
- Cantidad de sondeos realizados / los programados.
- Cantidad de denuncias recibidas y atendidas en materia de ética.
- Grado de integración del Programa Ético en los sistemas de gestión institucional
- Adicionalmente se revisará anualmente la información en materia de Ética de la “Autoevaluación de Control Interno”.

6. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

a. Compromisos: Los Compromisos Éticos de los funcionarios del CPJ, indistintamente del cargo que ocupen, asumen los compromisos estipulados en el capítulo XI del Código de Ética institucional.

b. Políticas:

b.1 Divulgación del Marco Ético: La oficina de Recursos Humanos con apoyo de la Comisión de Control Interno del CPJ, tendrá a su cargo la aplicación y divulgación del presente Programa Ético, con el fin de concientizar a todos los funcionarios de la importancia de incorporar los principios y valores éticos, a sus labores diarias. Esta divulgación se llevará a cabo mediante inducción y sensibilización continua.

b.2 Responsabilidades:

b.2.1 Junta Directiva: Corresponde a la Junta Directiva las siguientes actuaciones: -Aprobar el contenido del Programa Ético. -Autorizar sus actualizaciones. -Asegurar que a través de la Comisión de Control Interno y la Oficina de Recursos Humanos, se realice la divulgación del mismo.

b.2.2 Comisión de Control Interno y la Oficina de Recursos Humanos: Corresponde a la Comisión de Control Interno y a la Oficina de Recursos Humanos las siguientes actuaciones: -Difundir el Programa Ético. -Atender y realizar el debido proceso a



las denuncias realizadas por los funcionarios. -Proponer ante la Junta Directiva las actualizaciones del Programa Ético.

b.2.3 Dirección Ejecutiva y Coordinadores de Unidad: Corresponde a la Dirección Ejecutiva, y los Coordinadores de Unidad las siguientes actuaciones: - Ser coadyuvantes con la Comisión de Control Interno y la Oficina de Recursos Humanos en fortalecimiento de la ética institucional, la interiorización y la divulgación del Programa Ético entre sus colaboradores. - Incorporar como parte de las actividades de control el Programa Ético a fin de garantizar razonablemente que el desempeño de la dependencia a su cargo está ajustado a altos estándares de comportamiento que permitan la rendición de cuentas. - Integrar el Programa Ético del CPJ a los sistemas de gestión bajo su responsabilidad.

b.2.4 Todos los funcionarios: Corresponde a todos los funcionarios las siguientes actuaciones: -Todos los funcionarios deben estar dispuestos a dar cuenta de sus actuaciones a los ciudadanos y a sus superiores. Por tanto todo funcionario debe responder al país, a los 21 órganos de control, por sus faltas desde los ámbitos: ético, disciplinario, civil, político y penal.

b.3 Revisión, Actualización y Seguimiento La revisión del Programa Ético, le corresponde a la Comisión de Control Interno y se realizará al menos cada 2 años. Las actualizaciones se deben hacer de acuerdo a los requerimientos que sean necesarios. El seguimiento se debe hacer a través del monitoreo de las acciones de la administración para la inserción de valores, diagnóstico del clima organizacional, monitoreo del accionar de la institución de las conductas, medición de la integración de la ética a los sistemas de gestión y el correcto proceder.

b.4 Manejo de Fraude y Corrupción. Para el manejo de:

- Fraude y Corrupción
- Tratamiento de Conflictos de Interés
- Manejo de Conductas Presuntamente Antiéticas, se debe proceder conforme lo estipulado en la Ley N° 8422 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito y su Reglamento y demás normativa y legislación vigente que sea aplicable.

b.5 Cero Tolerancia a Conductas Antiéticas: Bajo ninguna circunstancia se aceptan conductas antiéticas, por tanto, para atender las denuncias en materia de Ética se deberá seguir lo establecido en el “PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS PLANTEADAS ANTE EL CPJ”, aprobado por Junta Directiva del CPJ en la SESION ORDINARIA N°80-2009 DEL 08 DE DICIEMBRE DEL 2009, acuerdo N°3. Ante la ausencia de denuncia y la evidencia palpable de conductas antiéticas, la Comisión de Control Interno y cualquier dependencia del CPJ deberá estudiar el caso, atenderlo o trasladarlo a las instancias que corresponda, conforme lo definido por la Ley General de la Administración Pública, La Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y la Ley General de Control Interno.



b.6 Sensibilización, interiorización e integración a sistemas de gestión:

b.6.1 Sensibilización: El objetivo primordial de la sensibilización es crear una cultura sobre la Ética Institucional donde cada individuo logre internalizar, en su comportamiento y sus labores diarias, todos aquellos requerimientos en cuanto a la ética. Las políticas de sensibilización en la Ética Institucional del CPJ están diseñadas para crear una cultura en los funcionarios en mejorar la Ética Institucional dentro del CPJ, destacando su importancia tanto para la institución como para el funcionario. Como objetivos tenemos: - Dar a conocer la normativa en cuanto a la Ética. - Informar sobre las responsabilidades de los funcionarios en cuanto a la Ética Institucional. - Mostrar las consecuencias del no cumplimiento del Programa de Ético Institucional. - Dar a conocer las sanciones en caso necesario. - Como identificar y responder en casos de falta a la Ética Institucional.

b.6.2 Interiorización: El proceso de interiorización de los valores supone un querer explícito de alcanzarlos, con base en unas razones que impulsan y que se convierten en una motivación que lleva a la acción. Los valores se construyen cuando el individuo desea alcanzar ese valor y lleva a cabo las actuaciones necesarias para alcanzar dicho valor. El estado pleno de interiorización de valores se logra cuando el individuo practica el valor de manera constante y permanente, llevándolo a una actuación inconsciente, porque no tiene que estar dándose cuenta que practica el valor sino que lo hace de manera espontánea y su actuación es estable y correcta. Consigue, de ese modo, el hábito del valor.

Como resultado de la comunicación o transmisión de valores, que se impartirán en las capacitaciones en materia ética, ayudarán a que cada individuo inicie el proceso de interiorización de los valores.

b.6.3 Integración a los Sistemas de Gestión: El Programa Ético ve realizado su mayor logro cuando los principios, valores y código de ética se integran en el quehacer diario de la institución y esto se logra a través de la incorporación de consideraciones de tipo ético que garantice de forma razonable que el desempeño está ajustado a altos estándares de comportamiento que permitan la trazabilidad y transparencia para una adecuada rendición de cuentas de todos los funcionarios del CPJ. Para esto se diseñará la herramienta de medición de la integración del Programa Ético al sistema de gestión institucional, que permita en razón del resultado obtenido tomar las medidas de necesarias para la alineación de todo el marco ético del CPJ con la actividad realizada diariamente y los objetivos contenidos en el Plan Estratégico.

b.7 Compromiso con el Control Interno En el Inciso a) Art.13 de la Ley de Control Interno, se establece lo siguiente: En cuanto al ambiente de control, serán deberes del Jерarca y de los Titulares Subordinados, entre otros, los siguientes: 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. La Normas de Control Interno para el Sector Público de cumplimiento obligatorio para el CPJ, establece en las Normas sobre el Ambiente de Control, Norma 2.3 el Fortalecimiento de la ética institucional, 2.3.1 Factores de la ética institucional, 2.3.2 Elementos informales de la ética institucional y 2.3.4 Integración de la ética a los sistemas de gestión institucional, con lo cual los jefes y titulares subordinados propician el fortalecimiento y la integración de la ética en la gestión institucional.

b.8 Responsabilidad Social y de Frente al Medio Ambiente Promover en el Sector Juventud, la protección y conservación del ambiente, utilizando dentro del CPJ prácticas ecológicas en el manejo de los recursos. Sensibilizar al sector sobre la necesidad e importancia de proteger el ambiente a través de la educación ambiental.

b.9 Programas regulares para actualizar y renovar el compromiso de la institución con la cultura ética. La Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Comisión de Control Interno, desarrollará un plan de trabajo que incluye elaboración de boletines, charlas, discusión en mesa redonda sobre casos en materia de ética, todo esto con el fin de afianzar los valores y principios éticos del CPJ, tanto a empleados antiguos como para los empleados de nuevo ingreso. Este plan anual formara parte del planeamiento operativo de la Dirección Ejecutiva

CÓDIGO DE ETICA

CAPITULO I DEFINICIONES

Artículo 1º—Definiciones. Para la aplicación del presente Código, a continuación, se indica el significado de los siguientes términos:

Jerarcas: Superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado.

Titular subordinado: Funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones.

Bienes: Se refiere a instalaciones físicas, equipo de oficina, vehículos, entre otros, propiedad del CPJ que son otorgados a sus trabajadores para el buen desempeño de sus labores.

Fondos Públicos: Son los recursos, valores, bienes y derechos, propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos.



CAPITULO II FINALIDAD

Artículo 2°. El presente Código de Ética tiene como fin regular que las actuaciones de los trabajadores y miembros de la Junta Directiva del CPJ población meta y demás personas con relación directa o indirecta con el CPJ, se encuentren apegados a los principios y valores que rigen su función.

CAPITULO III ALCANCE Y OBLIGATORIEDAD

Artículo 3°-El presente código se aplica a todos los miembros de la Junta Directiva, titulares subordinados y demás funcionarios del CPJ.

Artículo 4°. Las Actuaciones contrarias a las disposiciones de este código son consideradas como faltas laborales y su gravedad o persistencia son causa de amonestación, suspensión o despido.

CAPITULO IV GENERALIDADES

Artículo 5°. El trabajador del CPJ se distingue en nuestro país por sus principios morales y su comportamiento acorde con los preceptos de la Institución.

Artículo 6°. La Administración garantizará a través de acciones concretas, efectivas, la no tolerancia a actuaciones que riñan contra la moral, dentro o fuera de las instalaciones. Los funcionarios no deben de permitir estas actuaciones ya que en caso contrario se considerarán partícipes pasivos de los actos.

Artículo 7°. El liderazgo en la institución se basa en los valores universalmente aceptados por lo tanto el buen ejemplo se convierte en el sostén fundamental de las Jerarcas y Titulares Subordinados a la hora de ejercer su autoridad.

CAPITULO V CONFLICTOS DE INTERES

Artículo 8°- Los jerarcas, titulares subordinados y demás funcionarios del CPJ, deberán:

a. Proteger su independencia y evitar cualquier posible conflicto de intereses (interés) rechazando regalos, dádivas, comisiones o gratificaciones que puedan interpretarse como intentos de influir sobre su independencia e integridad. En caso contrario los funcionarios deben seguir el procedimiento establecido en la Ley de Corrupción y Enriquecimiento Ilícito y su respectivo Reglamento.



- b. Evitar toda clase de relaciones y actos inconvenientes con personas que puedan influir, comprometer o amenazar la capacidad real o potencial de la institución para actuar, y por ende, parecer y actuar con independencia.
- c. Demostrar y practicar una conducta moral y ética intachable.
- d. Excusarse de participar en actos que ocasionen conflicto de intereses. El funcionario público debe abstenerse razonablemente de participar en cualquier actividad pública, o privada en general, donde pueda existir un conflicto de intereses con respecto a su investidura de servidor público, sea porque puede comprometer su criterio, ocasionar dudas sobre su imparcialidad.
- e. Resguardar, proteger y tutelar los fondos y recursos públicos. Todo acto contrario a tal imperativo debe ser denunciado de inmediato ante las instancias correspondientes.
- f. Denunciar por las vías correspondientes, cualquier acto de corrupción.

Artículo 9º- Los jefes, titulares subordinados y demás funcionarios del CPJ, “deberán abstenerse de”:

- a. Utilizar su cargo oficial con propósitos privados o personales, mantener relaciones y actos que impliquen un riesgo de corrupción o que puedan suscitar dudas razonables acerca de su objetividad e independencia.
- b. Aprovecharse indebidamente de los servicios que presta la institución a la que sirven, en beneficio propio, de familiares o amigos, directa o indirectamente.
- c. Abstenerse de recibir dádivas, obsequios, regalos, premios, recompensas ó cualquier otra ventaja como retribución por actos u omisiones inherentes a sus cargos. En caso contrario se aplicará lo establecido en la Ley 8422 LCEI y su respectivo reglamento.
- d. Participar directa o indirectamente en transacciones financieras, aprovechándose de información confidencial de la cual tengan conocimiento en razón de su cargo, de forma tal que ello les confiera una situación de privilegio de cualquier carácter, para sí, o para terceros, directa o indirectamente.
- e. Llevar a cabo trabajos o actividades, remuneradas o no, que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades en la función pública, o cuyo ejercicio pueda dar motivo de duda razonable sobre la imparcialidad en la toma de decisiones que competen a la persona o a la institución que representa, así como mantener relaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones de carácter pecuniario con personas directamente fiscalizadas por esta entidad. Además, dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas que se encuentran reguladas por este CPJ o que fueren sus proveedores o contratistas.
- f. Solicitar o recibir de personas físicas o jurídicas, nacionales o extranjeras, directa o indirectamente, colaboraciones para viajes, aportes en dinero u otras liberalidades semejantes, para su propio beneficio o de un tercero.



- g. Efectuar o patrocinar para terceros, directa o indirectamente, trámites, nombramientos o gestiones administrativas que se encuentren, o no, relacionados con su cargo, salvo lo que está dentro de los cauces normales de la prestación de esos servicios o actividades.
- h. Usar las instalaciones físicas, el equipo de oficina, vehículos o demás bienes públicos a que tengan acceso, para propósitos ajenos al fin para el que están destinados.
- i. Utilizar recursos o fondos públicos para la promoción de partidos políticos por medios tales como campañas publicitarias, tarjetas, anuncios, espacios pagados en medios de comunicación, partidas del presupuesto del CPJ, compra de obsequios, atenciones o invitaciones, para beneficio de personas o grupos específicos.
- j. Colocar placas con el nombre de funcionarios en las obras e instalaciones construidas con fondos públicos.
- k. Dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración o que fueren sus proveedores o contratistas.
- l. Aceptar o emitir cartas de recomendación, haciendo uso de su cargo, en beneficio de personas o grupos específicos, para procurar nombramientos, ascensos u otros beneficios, excluyendo las becas y asuntos académicos, para esta institución o cualquier entidad relacionada con el CPJ. En caso contrario se aplicará lo establecido en la Ley 8422 LCEI y su respectivo reglamento. Se exceptúa los casos en que la referencia se solicita para el interesado que estuvo bajo la responsabilidad de la persona que emite la recomendación.

CAPITULO VI RELACIONES EXTERNAS

Artículo 10°. Los trabajadores de CPJ deben de atender a los usuarios internos y externos, clientes y público en general con respeto, amabilidad y consideración, de manera que no se originen quejas por inapropiada atención.

Artículo 11°. La información que manipule el funcionario se debe manejar de manera confidencial y será utilizada exclusivamente para atender asuntos internos. Con excepción de aquellos documentos que están tipificados como públicos.

Artículo 12° En lo que se refiere a la atención al cliente, proporcionar los servicios de la máxima calidad, de acuerdo con las especificaciones establecidas. Serán tratados con respeto, amabilidad y honradez en todos los aspectos de las transacciones, se brindará solución a sus reclamos y se procurará satisfacer sus necesidades.



CAPITULO VII RELACIONES INTERNAS

Artículo 13°. El trato entre compañeros, se debe guiar por reglas de respeto, lealtad, honestidad, amabilidad y colaboración mutua; no deben usarse en el vocabulario términos de burla, doble sentido (“chota”) o insultantes, que maltraten la dignidad humana, y profesional de los compañeros.

Artículo 14°. La Dirección Ejecutiva, Coordinadores de Unidad y cualquier otro funcionario que tenga a su cargo personal, debe ejercer su autoridad mediante el conocimiento, la apertura al diálogo, el convencimiento y un liderazgo basado en valores y principios éticos institucionales.

Artículo 15°. Cuando ingresen nuevos trabajadores, el resto del personal y en especial los más afines a su labor, colaborarán en su inducción y facilitarán su adaptación al grupo.

CAPITULO VIII DEL MANEJO DE LA INFORMACION

Artículo 16°. La información interna del CPJ en lo referente a disposiciones sobre el personal, seguridad, datos contables, salarios y otros datos establecidos como confidenciales en cada área específica, se manejarán a lo interno del CPJ y el trabajador no deberá manifestarlo a particulares. Se exceptúa la atención a la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna y Auditoría Externa y las autoridades Judiciales, debidamente acreditadas, en los cuales se deberá brindar toda la cooperación necesaria.

CAPITULO IX DEL USO DE LOS RECURSOS DEL CPJ

Artículo 17°. El trabajador administrará los recursos del CPJ, puestos bajo su custodia, con responsabilidad y cuidado como si fueran de su propiedad. Cumpliendo con los principios de eficacia, eficiencia, economía y probidad.

Artículo 18°. En cuanto al Uso adecuado de Vehículos se aplicará lo estipulado en el “Reglamento Interno para Uso, Control y Mantenimiento de Vehículos del Consejo de la Persona Joven, vigente y al Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Institución.

Artículo 19°. Todo funcionario del CPJ deberá implementar los controles internos que garanticen la salvaguarda de los Recursos del CPJ, dados en custodia, reconociendo su naturaleza de bien Público, sujeto a Rendición de Cuentas. Para el uso de activos y otros recursos institucionales se respetará la reglamentación interna existente.



Artículo 20° Para el uso de Equipo Electrónico e Internet, se aplicará lo estipulado en el “Manual para uso de equipo electrónico, sistemas de servicio de Internet, correo electrónico y otras aplicaciones informáticas vigente.

CAPITULO X USO DEL CELULAR Y OTROS MEDIOS ELECTRONICOS

Artículo 21° Se debe procurar el buen uso del tiempo laboral, no se debe distraer por el uso excesivo del celular.

Artículo 22° Los celulares se deben mantener en estado de vibración y en silencio, cuando se esté en reuniones o atendiendo al público.

CAPITULO XI COMPROMISOS ETICOS

Artículo 23° Compromisos éticos de la Junta Directiva, Titulares Subordinados (coordinadores de unidad) y demás funcionarios: En este apartado se establecen los compromisos éticos: pautas para el comportamiento o conducta que tienen la obligación de cumplir los funcionarios del CPJ, para que haya congruencia entre las acciones y conductas manifestadas por estos con los principios y valores éticos proclamados por la institución y que, por tanto, deben prevalecer.

Artículo 24°. Compromisos éticos para los funcionarios del CPJ. Para el funcionamiento óptimo de la institución los servidores deben cumplir con los siguientes rectores de este código:

- a. Cumplimiento de los principios y valores éticos del CPJ, así como las leyes aplicables, las políticas y reglamentos de la institución.
- b. Llevar a cabo las acciones de sensibilización, capacitación, estímulo y socialización, en materia de ética.
- c. Estricto cumplimiento de los horarios.
- d. Responsabilidad con las tareas diarias asignadas y de acuerdo a los objetivos de la Institución.
- e. Colaboración en mantener un ambiente laboral sano, que incluya aspectos como seguridad, orden y limpieza, entre otros.
- f. Lealtad hacia la Institución.
- g. Utilización adecuada de los recursos institucionales, prestando especial cuidado al uso que se haga de Internet y el correo electrónico.
- g. Ejercicio de sus funciones con eficiencia y eficacia al eliminar toda situación que genere atrasos innecesarios en la prestación de sus servicios.
- h. Empeño en cumplir con los objetivos estratégicos de la institución a partir de un efectivo trabajo en equipo.



i. Decoro apropiado en su conducta, así como en su forma de vestir.

Artículo 25° Se cumplirá en forma estricta, la normativa institucional y las leyes nacionales en materia de conducta y costumbres, que se encuentren en la página del CPJ.

Artículo 26° Las relaciones con los proveedores deben basarse fundamentalmente en la integridad, la transparencia, el respeto mutuo y lo establecido por las leyes, particularmente la Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, Ley General de la Administración Pública y la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública.

Lo anterior debe traducirse en una serie de prácticas tales como:

- a. Estar libres de coacción, influencias o favoritismos.
- b. Exigir calidad como requisito indispensable en las relaciones comerciales.
- c. Mantener pagos, precios justos y entregas, según lo pactado y a tiempo.
- d. Procurar que los proveedores que ofrecen bienes y servicios a la institución, realicen buenas prácticas comerciales.
- e. Evitar relaciones comerciales con cualquiera de los proveedores de la institución, con el fin de evitar posibles conflictos de intereses.
- f. Fomentar dentro de los proveedores el actuar bajo principios éticos.

Artículo 27° Toda acción laboral se realizará responsablemente y se cuidará de no dañar a ninguna persona física o jurídica, al ambiente, infraestructura y recursos de la institución.

Artículo 28° Compromisos éticos para los titulares subordinados (coordinadores de unidad) del CPJ.

Los funcionarios y funcionarias que ostentan cargos de coordinación poseen responsabilidades mayores, por lo que, además de los deberes establecidos para los funcionarios, en el apartado anterior, se agregan los siguientes:

- a. Inspirar a sus subalternos, al ser ejemplo de integridad y transparencia, disciplina, respeto, con ellos en el trato cotidiano y fiel observante de la normativa interna de disciplina laboral, sin mostrar favoritismos de ninguna clase.
- b. Ser objetivos y justos en la evaluación del desempeño; deberán apegarse estrictamente a la realidad de los hechos, a la vez que ofrecerán a sus subalternos, la debida retroalimentación.
- c. Destacarse, en virtud de las responsabilidades que asumen y de la influencia que llegan a ejercer sobre los demás, por su capacidad de conducir y de ayudar a sus colaboradores y colaboradoras al logro de los objetivos institucionales y personales.



- d. Participar activamente dentro de la dinámica Institucional, procurarán estar siempre informados, asistir puntualmente a las reuniones a las que se le convoque y ser un eficaz y eficiente canal de comunicación entre la Dirección Ejecutiva, otros coordinadores, con su personal a cargo.
- e. Caracterizarse por el trabajo esforzado, honesto y creativo, con el fin de garantizar el fiel cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.
- f. Identificarse con los intereses de la institución, lo que las llevará a mantener una actitud de innovación y creatividad, para procurar así el mejoramiento integral y constante de las tareas asignadas a su unidad.
- g. Respetar la legislación nacional será señal indudable de patriotismo y reflejará su plena identificación con los intereses del CPJ.
- h. Al delegar alguna función o tarea, deberán hacerlo de manera clara y precisa, según lo establecido por la normativa interna.
- i. Promover acciones que permitan mejorar la comunicación interna, que utilizarán como una eficaz herramienta de gestión.
- j. Al asignar tareas y funciones entre sus subalternos, se esforzarán en hacerlo de manera equitativa y justa.
- k. En el proceso de reclutamiento y selección de personal, deberán orientarse por los valores organizacionales (éticos e institucionales) con el fin de contratar funcionarios y funcionarias idóneas.
- l. Promover la adhesión de los subalternos a los valores organizacionales a través de su ejemplo y de los medios de difusión más pertinentes.
- m. Mantener informados a sus subalternos sobre la marcha general del CPJ.
- n. Analizar, comunicar y enseñar a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, con toda exactitud, cuál es la importancia, la específica y concreta razón de ser, del trabajo que cada uno de ellos desempeña en el contexto global del CPJ.

Artículo 29º Compromisos éticos para los Titulares Subordinados (Coordinadores) del CPJ. Dada la importancia estratégica y el mayor nivel de responsabilidad que poseen los coordinadores de unidad para la Institución, además de los compromisos establecidos en los apartados anteriores, para los funcionarios y para los titulares subordinados respectivamente, se agregan los siguientes:

- a. Procurar estar permanentemente informados sobre las nuevas tendencias e innovaciones que se van generando en sus respectivos ámbitos laborales en el mundo empresarial e institucional; esto, con el fin de ir generando en la Institución una verdadera cultura del cambio y de la innovación, que permita asegurar el futuro del CPJ.
- b. Comprometerse con la ejecución y el desarrollo de todos los planes que se vayan formulando y aprobando para lograr el desarrollo de la institución, particularmente el Plan Estratégico, Plan Operativo y los formulados en el Cuadro de Mando Integral.
- c. Promover una cultura organizacional basada en la ética, a la vez que procurarán que la fuerza laboral se adhiera plenamente al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.



Artículo 30° Con el fin de generar un ambiente laboral caracterizado por el bienestar y la armonía, impulsarán aspectos de la dinámica organizacional, que hoy son considerados clave, entre estos se encuentran:

- a. Ambiente laboral que promueva el mejoramiento continuo e integral.
- b. Formación permanente.
- c. Mecanismos de negociación y resolución de conflictos, amparado a la legislación vigente.
- d. Cuidado del bienestar integral de los trabajadores, cuya acción e intervención será proactiva, especialmente en aquellas áreas que pueden resultar altamente nocivas para ellos mismos y para la Institución: consumo de alcohol o drogas, elevados niveles de endeudamiento (que por su comportamiento se evidencie), entre otros.

Artículo 31° Serán responsables directos de crear en la institución una cultura organizacional de conjunto a través de acciones que propicien el conocimiento, el acceso a la información y las acciones comunes.

Artículo 32° Procurar continuamente mejorar la productividad, en armonía con el ambiente, a la vez que se mantendrán actualizados en materia de nuevas tecnologías dentro del ámbito mundial de la actividad cafetalera.

Artículo 33°. Compromisos éticos para la Junta Directiva y Titulares Subordinados (Dirección Ejecutiva y Coordinadores de Unidad) del CPJ

- a. Colaborar con el Estado costarricense en el fiel cumplimiento de todas las funciones que se le asignan a la Institución en las distintas normas, leyes y decretos de la República.
- b. Cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 8261 y sus reformas Ley General de la Persona Joven y su Reglamento Vigente.
- c. Promover la creación de leyes e impulsar acciones que ayuden a desarrollar de forma sostenible la Institución y que, por ende, contribuyan en el bienestar ambiental, económico y social de la República.

Artículo 34° Promover internamente en la institución y con la sociedad en general, procedimientos periódicos de rendición de cuentas con el fin de colaborar con el país en el esfuerzo por crear una cultura de la transparencia y rendición de cuentas.

Artículo 35° Promover internamente en la institución, una cultura organizacional basada en los valores y principios plasmados en este Código de Ética y velar por que su cumplimiento sea el resultado de la convicción propia de los trabajadores y las trabajadoras y no actos meramente disciplinarios.



Artículo 38° Compromisos éticos del CPJ hacia la comunidad. El uso responsable y sostenible del medio ambiente de acuerdo al:

- a. Programa de Gestión Ambiental Institucional.
- b. Cumplir estrictamente en lo apego a sus competencias toda la legislación vigente en materia ambiental y disponibilidad de Recursos económicos.
- c. Colaborar con el sector juventud y sus comunidades que se dedican a mejorar los niveles de vida de las personas jóvenes, mediante acciones inteligentes y debidamente programadas, en el orden operativo, presupuestario y según lo establecido en su ley 8261 y sus reformas.
- d. Asumir, de esta manera, la responsabilidad de velar por los derechos y oportunidades de las actuales y futuras generaciones de disfrutar un ambiente ecológicamente equilibrado para promocionar el desarrollo sostenible del país.

CAPITULO XII INTERPRETACION DEL CODIGO

Artículo 39° En aquellos casos en que el servidor afectado tenga dudas sobre la aplicabilidad de este instrumento a una determinada actividad o situación, de previo podrá solicitar una interpretación de parte de la Comisión de Control Interno, Dirección Ejecutiva o de la Junta Directiva del CPJ.

CAPITULO XIII VIGENCIA

Artículo 41° Rige a partir de que es puesto en conocimiento de todos los funcionarios del CPJ y según acuerdo de Junta Directiva de Consejo de la Persona Joven.