




CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL REGISTRO NACIONAL



BITÁCORA DE CAMBIOS CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL REGISTRO NACIONAL

ACTUALIZADO POR:

Oscar Jiménez Sánchez, coordinador de la Comisión
Yolanda Víquez Alvarado, representante de directores
Margarita Montero Ortega, representante del Dpto. Recursos Humanos
Ivonne Arguedas Soto, representante de la Dirección General
Miguel Sibaja Rojas, representante del Dpto. Financiero

Colaboración, Juan Carlos Sánchez García

Comisión de Ética y Valores Registro Nacional, 2021

OFICIALIZADO POR:

Junta Administrativa Registro Nacional,
mediante Acuerdo Firme J006-2022.

MODIFICACIONES:

Se cambia de nombre al Manual de Buenas Prácticas del Registro Nacional, 1ª versión del 2015, por Código de Ética y Conducta del Registro Nacional.

El formato del Código de Ética del Registro Nacional se basa en lo establecido por el Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense.

Se actualizan los valores éticos institucionales.

2ª Versión, setiembre 2021

DISEÑADO POR:

Departamento de Proyección Institucional (MVL)

Próxima actualización 2025



CONTENIDO

Presentación.....	3
I. Fundamentación filosófica.....	4
Definición de ética.....	4
Principios.....	6
Valores	6
II. Declaración de Valores compartidos.....	8
¿Qué son Valores Éticos?	8
Valores éticos del Registro Nacional	9
III. Conductas o Acciones congruentes.....	10
IV. Compromisos éticos.....	13
V. Pautas éticas.....	17
VI. Aplicación del Código en el quehacer institucional.....	19
Bibliografía.....	20

PRESENTACIÓN



Les presentamos la actualización del Manual de Buenas Prácticas del Registro Nacional 2015, de conformidad con lo indicado por el Acuerdo J248-2019, tomado por la Junta Administrativa del Registro Nacional, en Sesión N°18-2019, celebrada el 9 de mayo de 2019.

También se tomó en consideración, el Manual para la Elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense, emitido por la Comisión Nacional de Ética y Valores, en el 2021. En apego a este documento, el Manual de Buenas Prácticas del Registro Nacional, se denominará en adelante Código de Ética del Registro Nacional, con lo cual se cumple con la línea de la Comisión Nacional de Ética y Valores, de homologar el nombre de este instrumento en el Sector Público.

Este documento se constituye en un instrumento que permite fortalecer las conductas y valores demostrados por los funcionarios y bajo los cuales es dirigida la organización de cara a la responsabilidad en la prestación de servicios.

Según León Hernández, 2019, *“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 consideran sanciones”*.

Para García Marzá, 2004, *“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 guían la conducta y nos orienta en la toma de decisiones”*.

Es importante indicar que, el contenido del Código de Ética y Conducta, por ser de naturaleza ética y no legal, tiene un carácter orientador de las conductas esperadas de todas las personas colaboradoras del Registro Nacional, sin distinción del cargo que ocupe. Siendo así, este instrumento no debe ser visto como una herramienta de carácter punitivo, puesto que la ética no se sanciona, lo que si puede ser sujeto a ello, es la violación a esta por medio de actos de corrupción, los cuales se sancionan en otros cuerpos normativos.

En resumen, el Código de Ética y Conducta del Registro Nacional, no es un instrumento sancionatorio; más bien, se trata de un compromiso que se adquiere como personas funcionarias para con la gestión pública que desempeña, su asimilación y práctica se lleva a cabo por medio de actividades concretas, con el fin de vencerlas de que, el trabajo se debe desarrollar desde una perspectiva de ética y valores, para lograr la satisfacción y el bienestar de las personas usuarias, los compañeros de trabajo. Además, se pretende fortalecer la cultura ética en la organización.

I. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

DEFINICIÓN DE ÉTICA

La ética es constitutivamente humana o, mejor dicho, los seres humanos somos constitutivamente éticos (Aranguren, 1972) esto bajo la premisa de que todos tenemos una moral (una *ethica utens*, al entender de Aranguren). Lo que implica que valoramos si determinados actos o situaciones son justas o injustas, buenas o malas, correctas o incorrectas, y no ocupamos reglamentos para realizarlas; las hacemos per se (León, 2017).

Ética es la orientación racional de la conducta humana hacia la consecución de fines determinados, que evidentemente, no pueden atender contra nuestra condición de seres sociales. Con ello se afirma que los fines que se planteen deben tener presente que el lí-

mite de nuestro bienestar es el bienestar de los otros que comparten nuestra vida diaria (Viquez Lizano, 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).

Ética viene del griego **êthos**, que significa carácter, manera de ser adquirida y este se forja irremediabilmente, se quiera o no, porque se nace con un temperamento que no se elige, pero, a lo largo de la vida se van tomando decisiones y se generan los hábitos que componen el carácter de las personas. De esta manera, la ética orienta para forjarse un buen carácter, que permita ser justos y felices (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).

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 y funcionarias porque se identifican con la Institución, se enriquecen con los valores que ésta promueve, logran excelentes desempeños y vivir a plenitud (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

La ética aplicada, como lo explica García Marzá, tiene como objetivo la realización de los principios y valores aplicados dentro de contextos y situaciones concretas, de forma que oriente en el desarrollo de espacios de libertad y, por lo tanto, haga más responsables y razonables estos diferentes contextos, prácticas e instituciones (García, 2004:118).

A la ética se le ha puesto en un continuo como la parte contraria a la corrupción, pero no es eso: la ética no es anti-corrupción. Se le ha identificado con una serie de normas positivas que regulan la conducta de las personas, pero la ética tampoco es una especie de pseudo-derecho o deontología. Se le ha visto también como una especie de estrategia de motivación que conduce a un estado, que tampoco lo es (León, 2017:01).



PRINCIPIOS

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, por tanto, los principios son proposiciones que se llevan a la práctica como valores (León, 2014).

VALORES

Ideas que reflejan la práctica de una acción humana directamente en nuestra vida (León, 2014), es decir, un valor es un principio puesto en práctica. La práctica de los valores en las organizaciones sostiene el proceso de toma de decisiones, es el cauce estratégico hacia el futuro porque alinean a las personas y las comprometen a trabajar juntas para alcanzar metas comunes en procura de la realización de los objetivos de la Institución.

Los valores son herramientas que orientan y guían, medios que permiten mejorar el trabajo que se realiza. Así como los valores ayudan a una persona a dar lo mejor de sí, el conjunto de valores compartidos por las personas funcionarias se encauzan a lograr lo mismo en relación con los objetivos compartidos institucionales

Es importante resaltar que, aunque se diga que se han perdido los valores, como lo dice Adela Cortina (2015), no es así, porque los seres humanos somos incapaces de no valorar, valoramos siempre. Lo que ocurre es que ponemos en primer lugar unos valores y otros en segundo y se puede poner en primer término valores que no son los adecuados.

VALORES COMPARTIDOS

Son los valores seleccionados, consensuados y definidos participativamente por el personal de la institución mediante el cuestionario del Diagnóstico de Percepción y talleres para la validación de estos (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2021).

VIRTUDES

Son valores que me he apropiado y practico constantemente, son parte de mi carácter (León, 2012).

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. 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. 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 que es preventivo (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

Para la gestión ética debemos considerar los postulados de la ética cívica (laica), la dialógica (comunicativa), los principios y los valores de la Administración Pública (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

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, 2005:142).

Las instituciones del Estado deben incorporar e inspirar en la ética cívica sus actuaciones, porque está presente en la conciencia moral de nuestra sociedad democrática por lo que las legitima. La ética cívica se centra en la justicia y en los principios y los valores comunes compartidos por las personas para la convivencia en este caso, dentro de una organización y que, a su vez, respetan activamente las distintas concepciones sobre el ideal de felicidad que poseemos como seres integrales, dentro del legítimo pluralismo moral de la sociedad democrática. Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del principio que señala Adela Cortina: Una norma ética 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, 2008:372).

En las instituciones del Estado, 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).

La gestión ética, se debe incorporar en toda la dinámica institucional, como un instrumento que coadyuve con el compromiso de una gestión apegada al marco de legalidad, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y para garantizar a la ciudadanía una gestión transparente y oportuna que lleve a la adopción de una cultura que impregna todo el quehacer institucional y el de todas las personas que participan en él hacia la excelencia y las mejores prácticas para cumplir los objetivos institucionales (Comisión Nacional de Ética y Valores, 2018).

*“Cada vez que nace un valor,
la existencia adquiere un
nuevo significado; cada vez
que uno muere, una parte de
ese significado se desvanece”.*

“(…) Joseph Wood Krutch pronunció esta frase la cual refleja la importancia de seguir lo que creemos correcto y no permitir que dicho valor sea aplastado e ignorado por nuestra conducta (…)”.

II. DECLARACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS



La base para la actualización de los valores en el Registro Nacional fue, el diagnóstico de oportunidad ética del 2020, aplicado por la Comisión de Ética y Valores del Registro Nacional. Estos valores fueron presentados a la Dirección General y avalados en el oficio CEV-004-2021, del 15 de marzo de 2021.

¿QUÉ SON VALORES ÉTICOS?

Se puede definir como valores éticos a las guías de comportamiento que regulan la conducta de un individuo, y tienen una relación directa con la ética que, por definición, estudia lo que es moral y además realiza un análisis del sistema moral para ser aplicado a nivel individual y social.

Entre los valores éticos más relevantes que se pueden mencionar se encuentran: el respeto,

la responsabilidad, la integridad, la lealtad, la honestidad, la equidad, entre otros. Es importante, recordar que los valores éticos se adquieren durante el desarrollo individual de cada ser humano, según su historia particular de vida; se forman a partir de la experiencia en el entorno familiar, social, escolar e, inclusive, a través de los medios de comunicación, ellos demuestran la personalidad del individuo, una imagen positiva o negativa, como consecuencia de su conducta. Asimismo, se pueden apreciar las convicciones, los sentimientos y los intereses que la persona posee, de cara a sus expectativas de vida.

Por lo tanto, los valores éticos permiten regular la conducta del individuo para lograr el bienestar colectivo, una convivencia armoniosa y pacífica en la sociedad, de ahí la importancia que la Institución cuente con Valores Éticos que respondan a tres grandes componentes, relacionados con lo humano, lo laboral y lo social.

VALORES ÉTICOS DEL REGISTRO NACIONAL

El Registro Nacional, presenta los valores éticos que se compromete a cumplir en el desarrollo de sus competencias; considerándolos como pilares fundamentales de la organización y de su cultura, a fin de potenciar las actitudes y conductas de las personas colaboradoras en el marco de su desempeño:

Procure no ser un hombre con éxito, sino un hombre con valores”.

“(...) Einstein refleja la necesidad de actuar conforme a los valores, en lo que creemos correcto, en vez de limitarse a perseguir el éxito y la riqueza (...)”.

VALOR

DESCRIPCIÓN

RESPECTO

“Es el buen trato que da la persona funcionaria al usuario y sus compañeros, que lo conduce a la comprensión de los derechos que tienen todas las personas, indistintamente de su condición social, económica, credo religioso o preferencias”.

RESPONSABILIDAD

“Es la acción de la persona funcionaria, que lo lleva a cumplir con excelencia y calidad las obligaciones que le han sido asignadas”.

HONESTIDAD

“Es la acción correcta y justa de la persona funcionaria, de cara a la ejecución de las funciones que realiza”.

CALIDAD

“Es la acción de la persona funcionaria para entregar los productos y servicios de forma ágil, oportuna y confiable”.

BIENESTAR

“Son todas las acciones que realiza la persona funcionaria en el desempeño de su trabajo, para contribuir con las personas usuarias, sobre la prestación de los servicios que les brinda”.

III. CONDUCTAS O ACCIONES CONGRUENTES



Las conductas o acciones congruentes se refieren a la práctica de los valores, respecto a las conductas concretas que se esperan de las personas trabajadoras en su quehacer cotidiano.

A continuación, se presenta la relación entre los valores, su descripción y las conductas esperadas de todas las personas colaboradoras del Registro Nacional:

VALOR	RESPETO
DESCRIPCIÓN	Es el buen trato que da la persona funcionaria al usuario y sus compañeros, que lo conduce a la comprensión de los derechos que tienen todas las personas, indistintamente de su condición social, económica, credo religioso o preferencias.
CONDUCTAS CONGRUENTES	<ul style="list-style-type: none">• Saludar a todas las personas por igual.• Dar siempre las gracias.• Tener disposición para brindar el servicio, sin distingo de clases ni prejuicios.• Despedirse de las personas usuarias y compañeros.• Evitar comentarios discriminatorios.• Evitar hacer bromas y comentarios de doble sentido que sean discriminatorias.• Utilizar un lenguaje inclusivo.• Mantener desocupados los espacios rotulados para las personas en condición de discapacidad (Baños y parqueos).• Utilizar un buen trato para todas las personas.• Dar una atención completa y exclusiva.• Actuar con naturalidad ante una persona en condición de discapacidad.• Mantener siempre contacto visual con todas las personas.



- Utilizar la palabra apoyo cuando se dirija a las personas en condición de discapacidad, ejemplo (¿Le puedo apoyar? ¿Cómo le puedo apoyar?).
- Seguir las indicaciones que le dan las personas en condición de discapacidad, esta población sabe perfectamente que necesita y cómo.
- Tratar a la persona en condición de discapacidad como adulta, no lo infantilice, limita su autonomía.

Ser conscientes de que:

- La tierra es nuestro hogar y debemos respetarla, ya que, sin sus recursos y el buen estado de estos, nuestra vida no sería posible.
- El medio ambiente es vital para mantener la vida de diversas especies que habitan los ecosistemas, entre ellas el ser humano.
- La belleza de la naturaleza es parte de nuestra herencia y debe ser preservada para las futuras generaciones.
- Proteger, preservar y minimizar los impactos negativos de los recursos naturales.
- Practicar el ahorro de energía eléctrica, agua, combustible, papel y muchos otros recursos que se nos agotan.
- Ser conscientes de lo que consumimos, para lograr la reducción, reutilización y el reciclaje.

RESPONSABILIDAD

Es la acción de la persona funcionaria, que lo lleva a cumplir con excelencia y calidad las obligaciones que le han sido asignadas.

- Llegar temprano al trabajo, reuniones y a cualquier acto.
- Cumplir en tiempo y forma con las tareas asignadas.
- Cumplir con horarios.
- Acatar las disposiciones tanto de la jefatura inmediata como de las autoridades institucionales.



***“Los valores no son simplemente palabras,
los valores son por lo que vivimos.
Son las causas por las que defendemos y por lo que lucha la gente”.***

“(...) John Kerry nos enseña en esta frase lo importante que son los valores para todos, aunque no sean compartidos (...)”.

VALOR**HONESTIDAD****DESCRIPCIÓN**

Es la acción correcta y justa de la persona funcionaria, de cara a la ejecución de las funciones que realiza.

CONDUCTAS CONGRUENTES

- Cumplir con el principio de probidad, en la ejecución de sus tareas.
- Utilizar adecuadamente el tiempo de trabajo.
- Hacer un uso razonable de los recursos asignados para realizar nuestras tareas.

**VALOR****CALIDAD****DESCRIPCIÓN**

Es la acción de la persona funcionaria para entregar los productos y servicios de forma ágil, oportuna y confiable.

CONDUCTAS CONGRUENTES

- Entregar los productos o servicios de forma ágil, oportuna, confiable y con total transparencia en la gestión.

**VALOR****BIENESTAR****DESCRIPCIÓN**

Son todas las acciones que realiza la persona funcionaria en el desempeño de su trabajo, para contribuir con las personas usuarias, en la prestación de los servicios que les brinda.

CONDUCTAS CONGRUENTES

- Darle al usuario los requerimientos que necesita orientándolo de una manera efectiva, brindando un servicio inclusivo, con el objetivo que obtenga y quede satisfecho con el servicio que brinda la Institución.



Fuente: Elaboración propia con insumos de información aportada por la Comisión NO Discriminación LGBTQ+ y la Comisión Gestión Ambiental.

IV. COMPROMISOS ÉTICOS

En el presente apartado, se establecen los compromisos éticos específicos de la Institución y de todas las personas funcionarias, en relación con la forma en la que se trabaja y presta el servicio en el Registro Nacional.

4.1 COMPROMISOS DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS DE LA INSTITUCIÓN:

- Nos comprometemos a cumplir con los principios y valores que rigen el actuar de los funcionarios públicos, en los diferentes cuerpos normativos y técnicos que nos rigen.
- Brindamos a nuestros usuarios, un trato respetuoso y empático, asegurándonos siempre de cubrir sus necesidades sin ningún tipo de discriminación o distinción.
- Velamos por brindar información clara, confiable y precisa, sobre servicios o trámites, disminuyendo así la incidencia de reclamos y consultas de los usuarios.
- Promovemos una cultura de protección a la información de los usuarios, fomentando una estrecha relación de confianza con la Institución.
- Gestionamos de forma ágil y transparente las dudas, consultas y quejas de los usuarios externos e internos, procurando una mejora continua en la gestión.



- Apoyamos las eventuales actividades filantrópicas, abriendo espacio para la reflexión sobre la importancia de la solidaridad y el bienestar común.
- Las personas funcionarias independiente del cargo que ocupen, no debemos recomendar o promover de ningún modo la contratación de parientes, amigos o recomendados para que presten servicios en la Institución.
- Somos solidarios en el uso de bienes y servicios que son de uso común, para que los demás también puedan aprovecharlos oportunamente, tales como: servicios sanitarios, el servicio médico, el área de soda-comedor, áreas verdes, entre otros.
- Debemos separarnos de conocer o intervenir en situaciones laborales sobre las cuales tengamos un interés privado, evitando cualquier conflicto de interés en el ejercicio de su cargo.



4.2 COMPROMISOS DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS QUE SE DESEMPEÑAN EN CARGOS DE JEFATURA

Los cargos de jefaturas poseen mayores responsabilidades, motivo por el cual, además de los compromisos del personal, asumen los siguientes:

- Ser referencia de ejemplaridad ética en la actuación y en el ejercicio de sus funciones para todo el personal institucional.
- Promover un ambiente laboral ético, al respaldar con liderazgo en el personal bajo su cargo los principios y valores de este marco ético.
- Ejercer liderazgo sobre el personal que conforma el equipo de trabajo, con la aplicación de justicia, objetividad y equidad, sin que su posición de jerarquía sea un medio para el favoritismo, el abuso de poder, faltar al respeto, hostigar, amenazar, acosar o solicitar favores.
- Utilizar la comunicación interna como una herramienta de gestión y canal idóneo entre las direcciones, las jefaturas y personal a cargo.
- Conducir y ayudar al personal a su cargo a fortalecer la actitud de innovación y creatividad para el mejoramiento continuo de las tareas asignadas y los objetivos institucionales.
- Valorar y reconocer el desempeño, logros, méritos, la observancia del marco y conducta ética del personal bajo su cargo.

4.3

COMPROMISOS INSTITUCIONALES

BUEN GOBIERNO

- Se compromete a procurar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos bajo una gestión integral, responsable y eficiente con el fin de proporcionar al usuario justicia administrativa pronta, imparcial y objetiva.

GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

- Promover la motivación y potenciación del talento humano para la consecución de los objetivos y metas establecidas.

COMPROMISO FRENTE AL CONTROL INTERNO

- El Registro Nacional en cumplimiento con la Ley General de Control Interno 8292 y las Normas de Control Interno del Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE), se compromete a continuar con los esfuerzos de: establecimiento, implementación, evaluación y perfeccionamiento del Sistema de Control Interno institucional, de modo que siga coadyuvando a brindar seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos institucionales, promoviendo de manera permanente por parte de todos sus funciona-

rios, la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

- El Registro Nacional conduce sus actuaciones de manera sostenible en todos sus ámbitos.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

Al respecto, se destacan las siguientes conductas:

- Estar libres de coacción, influencias o favoritismos.
- Exigir calidad como requisito indispensable en las relaciones comerciales.
- Mantener al día los pagos de las obligaciones contraídas, de conformidad con el plazo de ley.
- Buscar siempre obtener precios justos para la institución, sin perjuicio o menoscabo a los contratistas, evitando con ello el enriquecimiento ilícito.
- Dar el seguimiento respectivo para que las entregas de los objetos contractuales ya sean bienes o servicios se realicen en el plazo establecido en la orden de compra y/o contrato.



- Buscar y seleccionar proveedores que realicen buenas prácticas institucionales.
- Brindar información con objetividad y de forma igualitaria a los proveedores que así lo requieran para determinados trámites de contratación.
- Evitar tener relaciones comerciales personales con cualquiera de los proveedores de la Institución, con el fin de evitar posibles conflictos de intereses.
- Realizar toda gestión y/o coordinación con los proveedores de manera imparcial y equitativa, con la debida transparencia y honestidad.
- 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 éticos de los trabajadores públicos, respetando las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable a su gestión).

HACIA LA CIUDADANÍA

- Uso responsable a la información contenida en las bases de datos para mantener y fortalecer la confianza de la sociedad costarricense.
- Implementa la rendición de cuentas, tanto dentro de la Institución, como ante los órganos públicos correspondientes, la prensa, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general, respecto al logro de los resultados organizacionales, mostrando transparencia en su quehacer.

V. PAUTAS ÉTICAS



Esta sección contiene las pautas éticas que servirán de guía en las relaciones del Registro Nacional con las distintas instancias del entorno externo con quienes interactúa, como las relaciones que debe mantener con los entes públicos y privados (cámaras empresariales) y organizaciones sociales (sindicatos, asociaciones solidarias y cooperativas) y comunales, que de soporte a la mejora del quehacer institucional. El objetivo de las pautas éticas, en los diferentes escenarios es contribuir a la construcción de entornos éticos para la coordinación sinérgica interinstitucional.

PAUTAS ÉTICAS PARA LAS RELACIONES CON OTRAS INSTITUCIONES DEL ESTADO

Los jefes mantienen una relación cordial, de respeto con los miembros representantes de las demás instituciones, dando como resultado alianzas futuras con un nivel de Cooperación interinstitucional

muy positivo. Estas se llevan a cabo mediante reuniones, correos electrónicos o llamadas telefónicas. Esto mantiene la línea de trabajo solicitada por gobierno central.

PAUTAS ÉTICAS PARA LAS RELACIONES CON ALIADOS ESTRATÉGICOS U OTROS GRUPOS

- Solicitar acercamientos a diferentes instituciones que tienen afinidad a la materia propia.
- Siempre dirigirse con transparencia ante cualquier acercamiento que se propicie.
- Ser directo y respetuoso dirigiéndose a los jefes de las entidades cercanas.
- Ofrecer siempre datos correctos y legales sin alterar las políticas actuales de la institución.
- Mantener una relación de trabajo cordial.
- Tratar con respeto a todas las personas que tienen relación con los altos jefes de cada institución.
- Construir entornos éticos para una mejor coordinación en conjunto.
- 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.
- Propiciar la maximización del uso de los recursos suministrados por la Institución en el marco de la legalidad, la ética, la transparencia y la rendición de cuentas.

PAUTAS ÉTICAS PARA LAS RELACIONES CON LA CIUDADANÍA

- Proporcionar servicios o beneficios de alta calidad.
- Brindar un trato de respeto justo, solidario y digno con los usuarios en general.
- Consolidar relaciones transparentes, armoniosas y constructivas con cada persona atendida.
- Mantener a la ciudadanía informada de los proyectos o avances realizados por la institución para que tengan la información de primera mano.
- Dar un trato igualitario a los usuarios en general.



VI. APLICACIÓN DEL CÓDIGO EN EL QUEHACER INSTITUCIONAL



El Código de Ética y Conducta en el Registro Nacional se utiliza como instrumento de la inducción del personal de la institución, que se incorpora de forma permanente o interina y en los procesos de formación permanente, con el fin de promover las mejores prácticas para fortalecer la cultura organizacional sustentada en los valores compartidos.

El Código de Ética y Conducta es un instrumento imprescindible en la gestión ética institucional, y como tal exige la continuidad y constancia en su aplicación, así como una adecuada implementación. El presente instrumento es aplica-

ble en todos sus alcances a las funcionarias y funcionarios del Registro Nacional. El presente instrumento se empleará de la siguiente forma:

- En la inducción del personal institucional de nuevo ingreso, ya sea interino o en propiedad.
- En la divulgación y promoción de los valores institucionales, dentro y fuera del Registro Nacional.
- En los procesos de formación permanente que posea la Institución, con el fin de promover y resaltar las mejores prácticas para fortalecer una cultura organizacional sustentada por valores compartidos.

• Para la toma de decisiones y acciones; corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.

• Como base para la aplicación de otros componentes de la gestión ética; como herramientas de transparencia.

• Los valores son considerados en el Plan Estratégico Institucional.

• Para reflexión sobre sus contenidos al menos una vez al año.

• Otros usos, que fortalezcan la ética en la Institución.



BIBLIOGRAFÍA

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

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

Comisión Nacional de Rescate de Valores. (2018). *Lineamientos para las comisiones institucionales de ética y valores en la gestión ética*.

Comisión de Ética y Valores del Registro Nacional (2015). *Manual de Buenas Prácticas del Registro Nacional*.

Comisión de Valores del INA (2018) *Manual de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Aprendizaje INA*.

Cortina Orts, A. (2015). *Conferencia inaugural: Para qué sirve la ética*.

Tercer Congreso Nacional de Gestión Ética 15 y 16 de octubre de 2015 Comisión Nacional de Rescate de Valores. San José Costa Rica.

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

Cortina Orts, A. (2008). *Razón práctica*. En A. Cortina (dir.). *10 palabras clave en ética* (pp. 327-375). España: Verbo Divino.

Etxeberría, X. (2005). *Temas básicos de ética*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

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

León Hernández, R. (2017). *Gestión ética en la administración pública*. Primer Premio XXX Concurso del CLAD sobre Reforma del Estado y Modernización de la Administración Pública "Integridad y Ética en la Función Pública" Caracas, Venezuela.

León Hernández, R. (2014). *Gestión Ética para Organizaciones Públicas y privadas*. Editorial UNED. San José, Costa Rica.

León Hernández, R. (2012). *Implicaciones Éticas de la Función Judicial. Unidad didáctica complementaria. Escuela Judicial Lic. Édgar Cervantes Villalta*. Secretaría Técnica de Ética y Valores, Poder Judicial. Recuperado de: <https://eticayvalores.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/implicacioneseticas.pdf>

Ley General de Control Interno Ley 8292, Contraloría General de la República.

Normas Generales de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) Contraloría General de la República

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

Viquez Lizano, L. D. (2007). *Algunas reflexiones sobre ética y empresa*. Recuperado el 27-10-2007. En http://www.uccaep.or.cr/etica_y_empresa.html

JAD-010-2022

13 de enero de 2022

Señor

Óscar Jiménez Sánchez

Coordinador de la Comisión de Ética y Valores del Registro Nacional

Asunto: Comunicación de Acuerdo J006-2022.

Le transcribo la parte resolutive del **Acuerdo Firme J006-2022**, tomado por la **Junta Administrativa del Registro Nacional**, en la **Sesión No. 01-2022**, celebrada de manera ordinaria, el 6 de enero de 2022, que literalmente dice:

LA JUNTA ADMINISTRATIVA ACUERDA:

J006-2022. 1-) Se tiene por conocido el oficio CEV-009-2021 de fecha 26 de noviembre de 2021, suscrito por el señor Óscar Jiménez Sánchez, coordinador de la Comisión de Ética y Valores del Registro Nacional, en cumplimiento con el acuerdo J248-2019 de la sesión 18-2019 el 09 de mayo del 2019. **2-)** Aprobar el Código de Ética y Conducta del Registro Nacional propuesto mediante el citado oficio. **3-) ACUERDO FIRME POR UNANIMIDAD.** -----

Cordialmente,

**VANESSA
GONZALEZ
RAMIREZ (FIRMA)**

Firmado digitalmente
por VANESSA GONZALEZ
RAMIREZ (FIRMA)
Fecha: 2022.01.13
16:10:47 -06'00'



SECRETARÍA DE JUNTA ADMINISTRATIVA

c. Archivo/ Dirección General.