



# **Código de Ética**

del Consejo Nacional de Vialidad

## **Manual de Conducta**



# Índice

<b>Presentación</b> .....	2
<b>I. Nociones básicas</b> .....	3
<b>Ética</b> .....	3
<b>Principios</b> .....	3
<b>Valores</b> .....	4
<b>Valores compartidos</b> .....	4
<b>Virtudes</b> .....	4
<b>Gestión ética</b> .....	4
<b>II. Declaración de Valores Institucionales</b> .....	6
<b>Trabajo en equipo</b> .....	7
<b>Compromiso</b> .....	8
<b>Capacidad de respuesta</b> .....	9
<b>III Acciones congruentes</b> .....	10
<b>IV Compromisos éticos</b> .....	13
<b>1. Compromisos de todos los funcionarios de Conavi</b> .....	14
<b>2. Compromisos de las jefaturas del Conavi</b> .....	18
<b>3. Compromisos con otras instituciones, empresas y organizaciones</b> .....	21
<b>4. Compromisos con la sociedad</b> .....	22
<b>5. Compromisos con el medio ambiente</b> .....	24
<b>V. Aplicación del Código de Ética</b> .....	25
<b>VI. Compromiso Anexo</b> .....	26

## Presentación

El Código de Ética del Consejo Nacional de Vialidad se constituye como uno de los elementos estratégicos, siendo un instrumento sustantivo del marco ético institucional.

El objetivo de este documento es coadyubar con la toma de conciencia de los funcionarios del Consejo Nacional de Vialidad (Conavi), respecto a los beneficios que generan las prácticas éticas en el desarrollo de las funciones.

La ética sirve para orientar la toma de decisiones, tiene que ver con la reflexión previa a nuestros actos, analizar las consecuencias de las decisiones que tomamos y de los actos que realicemos, como funcionarios públicos y personas.

El Código de Ética se constituye como una guía para el buen actuar, siendo este documento un referente orientador de la conducta y de la toma de decisiones de cada uno de nosotros, y de esta manera, lograr una buena convivencia y el alcance de los objetivos institucionales.

Se tiene el convencimiento de que los funcionarios de Conavi son conocedores de la importancia de la práctica ética del trabajo, que se evidencia con conductas apropiadas y hábitos positivos que propician la construcción de una cultura de valores cimentada en la responsabilidad humana, ciudadana y laboral.

Este documento no posee un formato jurídico o reglamentario, porque se trata de un texto ético, preventivo y orientador del quehacer de sus funcionarios en la institución.

# **Código de Ética, del Consejo Nacional de Vialidad Manual de Conducta**

## **I. Nociones básicas**

Con el fin de generar un alineamiento conceptual relacionado con lo que se indica en este documento, se detalla una serie de definiciones relacionadas con la gestión ética, que ha proporcionado el Sistema Nacional de Ética y Valores.

### **Ética**

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

Es fundamental afirmar que solamente las personas son 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 viven a plenitud.

### **Principios**

Ideas fundamentales con universalidad y permanencia en el tiempo, sobre las que se construye la convivencia con la práctica de la acción humana.

## **Valores**

Son principios puestos en práctica, que se reflejan en las acciones directamente en nuestra vida.

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.

Es importante resaltar que, aunque se diga que se han perdido los valores, como lo dice Adela Cortina, 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 el Taller Construyendo los Valores del CONAVI, para la validación de estos.

## **Virtudes**

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

## **Gestión ética**

Es una estrategia global de la gestión de la institución 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 (preventivo).

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

#### La ética cívica

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

La ética cívica se centra en la justicia y en los principios y los valores comunes compartidos por las personas para la convivencia en este caso, dentro de una organización, 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.

## La ética dialógica

Por otra parte, la ética dialógica, como medio para la construcción de la ética cívica, parte del principio que señala Adela Cortina: Una norma sólo será correcta si todos los afectados por ella están dispuestos a darle su consentimiento tras un diálogo, celebrado en condiciones de simetría, porque les convencen las razones que se aportan en el seno mismo del diálogo. (Cortina, 2008, p. 372).

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.

## **II. Declaración de Valores Institucionales**

La construcción y el desarrollo de la gestión ética institucional requiere de un proceso ampliamente participativo, por consiguiente, en el Conavi se consultó casi un 90% de la población laboral de la institución, obteniéndose así los tres valores institucionales: Trabajo en equipo, Compromiso y Capacidad de respuesta. Posteriormente se realizaron ocho talleres, en los que participaron 105 funcionarios. Se emitieron criterios personales y criterios consensuados en subgrupos, cuyo producto final fue la obtención de los conceptos de cada uno de los valores y otros datos relacionados usados en su construcción. Finalmente, la información fue revisada y analizada por la Comisión Institucional de Ética y Valores de Conavi y el Proceso de Gestión Ética de la Dirección de Gestión del Recurso Humano, dando como resultado los siguientes valores institucionales:

# Trabajo en equipo

**Es el esfuerzo coordinado que refleja la unión de talentos, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, para el bienestar y desarrollo de Costa Rica.**

Trabajo proviene del latín “tripalium”, que con el tiempo significó, entre otras, fatiga o penalidad (asociada a las actividades que se realizaban en el campo y en esclavitud). Equipo procede del escandinavo “skip”, que significa “barco”, y del francés “équipage”, término que designa a la tripulación, en el sentido de un equipo de personas bien organizadas para la navegación. A partir de su etimología, podría decirse que Trabajo en Equipo es el trabajo entre personas organizadas y coordinadas para un mismo fin.

El Trabajo en Equipo es un valor considerado fundamental para mejorar la convivencia y facilitar un ambiente laboral agradable, para el desarrollo de nuestras capacidades, tener un excelente desempeño y vivir a plenitud como funcionarios de CONAVI.



## Los valores asociados al Trabajo en Equipo:

**Comunicación**

Transmisión y recepción de información, verbal, escrita o gestual, a compartir de forma asertiva, clara y suficiente, entre los funcionarios de CONAVI.

**Compañerismo**

Comprender, apoyar y ayudar a los compañeros de trabajo sin buscar algo a cambio. Se basa en una actitud de colaboración que es compartida por todos en el grupo.

**Responsabilidad**

Cumplir con lo prometido, comprometerse consigo mismos y con los demás para garantizar buenos resultados, con total apego a los estándares de efectividad requerida.

# Compromiso

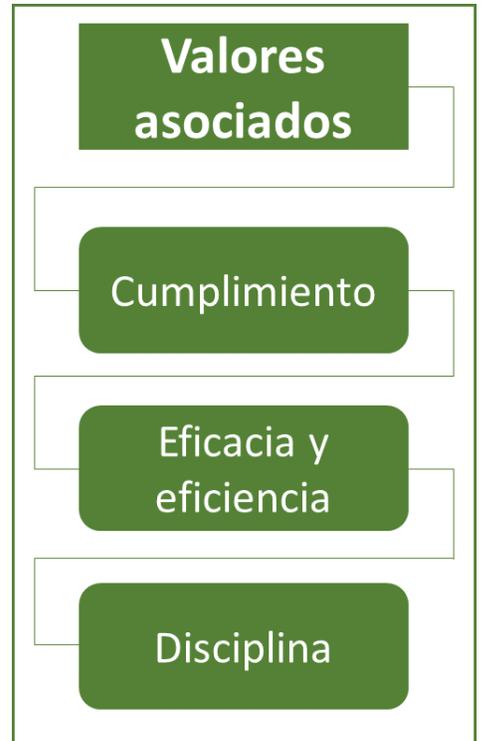
**Es la identificación con los objetivos institucionales, con actitud proactiva en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas de manera competente, eficiente y eficaz.**

La palabra “compromiso” viene del latín compromissum y se utiliza para describir “una obligación que se ha contraído. Se compone de la siguiente forma:

- Com (cum)= con, compañía, juntos
- Pro (pro)= a favor de
- Miso (mito-mitis-missi-missium)= enviar, misión

Por lo que puede entenderse juntos a favor de la misión.

El Compromiso es un valor considerado fundamental compartir en la institución a fin de impulsar el sistema organizacional hacia un óptimo funcionamiento, al cumplimiento y logro de los objetivos del CONAVI.



## Los valores asociados al compromiso:

**Cumplimiento**

Es ejecutar los objetivos institucionales, adquirir las responsabilidades y ser sinceros para concluirlos, es tomar las obligaciones y los deberes para actuar en consecuencia a ellos.

**Eficacia y Eficiencia**

Es la capacidad para alcanzar las metas establecidas, con la menor cantidad de recursos y hacerlo de manera óptima, rápida e igualmente correcta.

**Disciplina**

Actuar de forma ordenada, invariable y perseverante para conseguir un propósito mediante un esfuerzo sostenido a mediano o largo plazo.

# Capacidad de respuesta

Es la aplicación de acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, brindando una atención ágil, oportuna y de alta calidad.

Capacidad, proviene del latín *capacitas*, implicando la destreza o habilidad con respecto a algo. Es posible apreciarlo en latín como *capax*, adjetivo capaz. La palabra respuesta está integrada por “re” que indica reiteración y por “spondere” con el significado de ofrecer o prometer». Por consiguiente, la capacidad de respuesta puede relacionarse con la habilidad para ofrecer algo.

La Capacidad de respuesta es un valor considerado fundamental para lograr la satisfacción de la sociedad incluyendo a los clientes internos y externo de la institución de CONAVI.

## Los valores asociados a la Capacidad de Respuesta:



### Servicio

Funciones ejercidas por los colaboradores de CONAVI para otras personas. Es un conjunto de actividades que buscan satisfacer las necesidades de los clientes internos o externos.

### Calidad

Capacidad que posee un servicio o un objeto para satisfacer, con elevados estándares cualitativos, las necesidades de los clientes y del país.

### Seguimiento

Supervisión y evaluación de cada actividad o proyecto, a través de la constatación de la satisfacción de los clientes, para verificar el cumplimiento de objetivos, de los plazos establecidos y de la ejecución presupuestaria.

### III Acciones congruentes

Se detallan algunas acciones congruentes con cada uno de los valores institucionales, que debemos practicar los funcionarios, las jefaturas y las unidades organizativas de Conavi.

## Trabajo en equipo

**Es el esfuerzo coordinado que refleja la unión de talentos, con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, para el bienestar y desarrollo de Costa Rica.**

### Viviendo el valor

Los funcionarios de CONAVI cuentan con disposición para relacionarse con sus compañeros, en un ambiente de comunicación, respeto, responsabilidad, solidaridad y colaboración.

Las jefaturas propician un liderazgo participativo, mediante actividades grupales, con políticas claras, tendientes a trabajar aspectos motivacionales y técnicos.

Las unidades organizativas definen metas y objetivos en forma conjunta, participativa, interrelacionada y transparente, dando seguimiento a su cumplimiento.

# Compromiso

Es la identificación con los objetivos institucionales, con actitud proactiva en el cumplimiento de las obligaciones adquiridas de manera competente, eficiente y eficaz.

## Viviendo el valor

Los funcionarios de CONAVI son responsables, disciplinados y comprometidos con los valores institucionales. Proyectan una actitud positiva y aportan al equipo soluciones innovadoras.

Las jefaturas promueven el conocimiento de los objetivos y procedimientos, la determinación de lineamientos y la elaboración de planes de trabajo.

Las unidades administrativas establecen indicadores de gestión con el propósito de medir y evaluar el cumplimiento de lo planificado y la satisfacción de los usuarios.

# Capacidad de respuesta

**Es la aplicación de acciones dirigidas a satisfacer las necesidades de nuestros usuarios, brindando una atención ágil, oportuna y de alta calidad.**

## Viviendo el valor

Los funcionarios de CONAVI brindan un buen trato en la atención del servicio, con conocimiento, integridad, puntualidad y objetividad.

Las jefaturas asignan, dan seguimiento y evalúan la calidad y oportunidad de los asuntos atendidos, así como la satisfacción de los usuarios.

Las unidades administrativas aplican y dan a conocer a los usuarios el marco normativo que rigen sus solicitudes, con el fin de dar una atención oportuna y de calidad.

## **IV Compromisos éticos**

Con el fin de lograr la vivencia de los valores identificados en la Institución, se establecen los compromisos éticos para los funcionarios y las funcionarias del Conavi. Se entiende que los mencionados aquí son ejemplos de buenas prácticas, y que puede haber otras más.

### **Compromiso con el Buen Gobierno**

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

### **Compromiso frente al control interno**

CONAVI en cumplimiento a la Ley General de Control Interno 8292 y las Normas de Control Interno del Sector Público, 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 funcionarios, la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo.

### **Promover el desarrollo sostenible**

Las jefaturas y todos los funcionarios se comprometen a promover el desarrollo sostenible, en beneficio de las generaciones futuras.

También se detallan los siguientes compromisos:

## 1. Compromisos de todos los funcionarios de Conavi

Los colaboradores del Conavi, para su óptimo desempeño, se comprometen a:

### **Cumplir las leyes y la normativa vigente**

Las personas servidoras del Conavi se comprometen a respetar las leyes y reglamentos de la República, y demás normas que rigen el plano laboral y ciudadano.

### **Hacer el trabajo con excelencia y a tiempo**

Los funcionarios de Conavi se comprometen a realizar las funciones asignadas con calidad y en tiempo, por el bienestar de la institución y de la población.

### **Atender a los clientes con excelencia y a tiempo**

Los servidores del Conavi atienden a las personas usuarias, tanto internas como externas con empatía y cordialidad, de manera atenta, respetuosa, cortés y en el plazo establecido.

### **Cumplir con los principios y fines de la Administración Pública**

Los funcionarios de Conavi y sus órganos jerárquicos, involucrados en la gestión pública financiera, que incluye las adquisiciones de bienes, servicios y proyectos, se comprometen a cumplir con los principios y fines de la administración pública, el presente código de ética, respetando las leyes, reglamentos y demás normativa aplicable a su gestión.

### **Desarrollar las actividades de la institución, bajo el principio de Responsabilidad Social**

Las personas funcionarias del Consejo Nacional de Vialidad desarrollan sus actividades bajo el principio de responsabilidad social para la comprensión y satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad costarricense.

### **Velar por el uso correcto de los recursos**

Velar por el buen uso del patrimonio institucional, del presupuesto asignado, de los activos y suministros que se utilizan.

### **Compartir el conocimiento**

Los funcionarios y las dependencias comparten el conocimiento entre las dependencias del Conavi, promoviendo la cooperación, para una mayor cohesión institucional.

### **Garantizar el derecho a la información**

Los funcionarios de Conavi garantizan al público el derecho de acceder libremente a la información de carácter público, velando porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.

### **Usar el cargo para actividades acordes a su labor**

Los servidores del Conavi utilizan su cargo con propósitos acordes con la labor, sin incurrir en relaciones o situaciones que impliquen un eventual acto de corrupción, conflictos de intereses o que puedan generar dudas acerca de sus actos.

### **Practicar la comunicación asertiva**

Los funcionarios de Conavi practican la escucha activa, la participación y aportes en el trabajo, comunican las situaciones que generan algún malestar y se debatirán con cordialidad y respeto.

### **Brindar un trato igualitario a las personas**

Los funcionarios del Conavi respetan las diferencias de otras personas, sin distinción alguna o discriminación por etnia, discapacidad, creencias religiosas, orientación sexual, convicciones personales o cualquier otra.

### **Reportar el tiempo extraordinario y viáticos con honestidad**

Los funcionarios reportan el tiempo realmente laborado posterior a su jornada y los viáticos requeridos, su jefatura lo verifica y autoriza, dando fe de la veracidad de los datos.

### **Respetar los horarios de trabajo**

Los funcionarios de Conavi asisten regularmente al trabajo y respetan los horarios establecidos para la jornada laboral (entrada y salida) y los tiempos de alimentación, sea que estén exonerados del registro de marca o no.

### **Adoptar las medidas de salud y seguridad ocupacional**

Los funcionarios de Conavi actúan de manera preventiva en materia de salud y seguridad ocupacional a fin de no exponerse a riesgos, preservando la infraestructura, recursos y el ambiente. Mantener un ambiente de orden y limpieza.

### **Denunciar actos de corrupción**

Los funcionarios de Conavi denuncian ante quien corresponda toda conducta, acción o actitud de cualquier naturaleza contraria a la moral, al orden jurídico y al interés público.

### **Evitar el favoritismo**

Los servidores de Conavi logran una sinergia en el cumplimiento de los objetivos planteados sin incurrir en coacción, influencia o favoritismos relacionados con los procesos de contratación y la gestión institucional.

### **Rechazar todo tipo de dádivas**

Los funcionarios de Conavi rechazan obsequios, premios, recompensas, honorarios, dinero, alimentaciones, viajes, capacitaciones u otro tipo de beneficios que les ofrezcan personas físicas o jurídicas; sea para el cumplimiento de sus funciones o para dejar de cumplirlas.

### **Desempeñar las labores de manera imparcial y objetiva**

Los funcionarios de Conavi garantizan su autonomía frente al tráfico de influencias que pudiera afectar su desempeño en el trabajo.

### **Proyectar una adecuada presentación personal**

Los servidores del Conavi visten correctamente durante la jornada laboral, manteniendo una adecuada presentación según las exigencias de su cargo.

## 2. Compromisos de las jefaturas del Conavi

Los funcionarios de Conavi que tienen cargos de jefatura, además de los compromisos establecidos para todos funcionarios, también se comprometen a:

### Inspirar al personal a su cargo

Las jefaturas del Conavi son ejemplo de integridad, transparencia, disciplina, respeto y observancia de la normativa interna.

### Apoyar al personal

Las jefaturas de Conavi brindan el apoyo a su equipo de trabajo en relación con las actividades que se deben realizar.

### Estimular la participación del equipo de trabajo

Las jefaturas del Conavi estimulan la participación activa de sus equipos de trabajo, motivando al personal para el logro de los objetivos institucionales y la consecución de sus metas personales.

### Tomar decisiones responsablemente

Las jefaturas de Conavi toman decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la Unidad a su cargo, proyectando confianza hacia los demás y asumiendo la responsabilidad que le corresponde.

### Ejercer seguimiento y control

Las jefaturas llevan a cabo las acciones que sean necesarias para la comprobación de la correcta ejecución de las actividades propias de sus dependencias.

### **Asignar las funciones equitativamente**

Cada vez que la jefatura asigna alguna función o tarea, lo hace equitativamente, tomando en cuenta las capacidades y la clasificación del puesto de los funcionarios, considerando las cargas de trabajo y comunicando de manera clara y precisa lo requerido y el plazo para su atención.

### **Contribuir con la fluidez de la información**

Las personas con cargo de jefatura propician y transmiten la información, de forma oportuna, por los canales de comunicación establecidos entre la administración superior, otras jefaturas y el personal a su cargo.

### **Propiciar la capacitación del equipo de trabajo**

Las jefaturas de Conavi brindan las facilidades necesarias al personal a su cargo para que reciban la capacitación e inducción, conforme las necesidades del funcionario, puesto que desempeña y de las necesidades institucionales.

### **Reconocer los logros**

Las jefaturas reconocen los logros alcanzados por sus colaboradores, valoran su desempeño y la importancia de éstos en la consecución de los objetivos de su dependencia y del Conavi.

### **Promover los valores institucionales**

Las jefaturas promueven y propician la identificación y la práctica de los valores institucionales entre el personal a su cargo.

### **Propiciar un ambiente libre de represalias**

Las jefaturas del Conavi propician un ambiente libre de represalias en el Conavi, evitando tomar acciones en contra de los funcionarios por participar en actividades lícitas o por externar opiniones debidamente fundamentadas.

### **Ser objetivas en la evaluación del desempeño**

Las jefaturas son objetivas al evaluar el desempeño; apegándose a lo documentado en los expedientes del desempeño, brindando una realimentación individualizada a cada miembro de su equipo de trabajo.

### **Practicar relaciones interpersonales adecuadas**

Las jefaturas de Conavi propician un ambiente que contribuya a las relaciones interpersonales libres de acoso laboral y sexual.

### **Respetar los procesos de selección de personal**

Las jefaturas en Conavi actúan con transparencia en los procesos de selección de personal. Evitan gestionar nombramientos basados en las relaciones familiares, amistosas o afectivas.

### **Evitar relaciones que impidan la probidad en el ejercicio de sus potestades**

Las jefaturas evitan relaciones con el personal a su cargo que le puedan afectar negativamente la independencia de criterio o generar conflictos entre la función pública y los intereses privados del funcionario público.

### **3. Compromisos con otras instituciones, empresas y organizaciones**

El Conavi y sus funcionarios promoverán la coordinación necesaria con las instituciones y otras organizaciones, según se requiera, para el cumplimiento de los objetivos institucionales y nacionales.

#### **Coordinar con otras instituciones públicas**

El Conavi propicia el fortalecimiento de las relaciones sinérgicas con otras instituciones públicas para consolidar los vínculos y coordinaciones para alcanzar objetivos compartidos de interés público para el bien común.

#### **Coordinar con empresas privadas**

Las relaciones con los proveedores se basan fundamentalmente en la integridad, objetividad, transparencia y respeto mutuo. Se promueve la coordinación y la comunicación cordial y efectiva con las empresas y los proveedores que coadyuvan al Conavi en la consecución de los objetivos institucionales, según lo permite la normativa vigente.

#### **Coordinar con organizaciones**

El Conavi propicia la coordinación, acorde con la normativa vigente, con organizaciones sociales (comités de desarrollo, comunidades organizadas, sindicatos, asociaciones solidaristas, cooperativas y otras organizaciones de la sociedad civil), para contribuir con el buen accionar y cumplimiento de la misión y visión institucional.

#### 4. Compromisos con la sociedad

Nuestra institución adopta los siguientes compromisos con la sociedad costarricense:

##### **Mejorar, rehabilitar, reconstruir y construir la red vial nacional**

El Conavi propicia un ambiente adecuado para que todos sus funcionarios dediquen sus capacidades cognitivas e intelectuales para el diseño y ejecución de proyectos de mejoramiento, rehabilitación, reconstrucción y construcción de la red vial nacional.

##### **Incluir la seguridad vial de la red vial nacional**

Se incluyen previsiones de seguridad vial en los proyectos de mejoramiento, rehabilitación, reconstrucción y construcción de la red vial nacional.

##### **Generar confianza en la sociedad**

En el Conavi se da un uso responsable a la información para mantener y fortalecer la confianza de la sociedad costarricense.

##### **Respetar la información confidencial**

El Conavi, propicia mecanismos que aseguren el adecuado manejo de la información, cuidando su confidencialidad cuando corresponda.

### **Promover la rendición de cuentas**

El Conavi 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.

### **Propiciar el acceso a la información**

El Conavi, propicia mecanismos que aseguren el acceso a la información, y vigila para que dicha información sea veraz, comprensible y oportuna, de manera que se propicien las explicaciones sobre la actuación administrativa y garanticen la divulgación de la información de interés público.

## **5. Compromisos con el medio ambiente**

El medio ambiente tiene trascendental importancia para el Conavi, por lo que adquirimos los siguientes compromisos:

### **Contribuir con el medio ambiente**

Las jefaturas y todos los funcionarios se comprometen a hacer un buen uso de los recursos de los cuales se dispone en la institución, para contribuir con la protección al ambiente, la prevención de la contaminación y la carbono neutralidad.

### **Participar en la gestión ambiental institucional**

Todos los funcionarios se comprometen a apoyar y participar en la concientización, capacitación y voluntariado relacionados con la gestión ambiental, así como la separación y manejo de residuos.

### **Contribuir en la reducción del impacto ambiental**

El Conavi se compromete a reducir el impacto ambiental, en los proyectos de mejoramiento, rehabilitación, reconstrucción y construcción de la red vial nacional.

## V. Aplicación del Código de Ética

El Código de Ética del Consejo Nacional de Vialidad, como guía para la gestión ética institucional, requiere, una decidida voluntad de parte de los funcionarios de la institución para su implementación.

Se aplicará este documento como guía para la toma de decisiones y acciones. Le corresponde su observancia a todo el personal institucional de conformidad con sus funciones y responsabilidades.

Es un instrumento para la inducción del personal de la institución, el que se incorpore de forma permanente, interina o en convenio de préstamo, con el fin de promover las mejores prácticas y fortalecer una cultura organizacional sustentada en los valores institucionales.

Constituye una herramienta para la formación permanente y la capacitación en temas éticos para las personas que laboran en el Conavi.

Es un insumo para la divulgación y la promoción permanente de la ética y los valores compartidos institucionales.

También puede marcar la pauta para generar reflexión sobre dudas referentes al buen actuar de los funcionarios de Conavi, para la resolución de consultas y la emisión de recomendaciones.

El Código de Ética del Consejo Nacional de Vialidad debe inspirar las mejores prácticas y guiar la conducta de sus funcionarios. No debe ser utilizado como un instrumento jurídico ni podrán tomarse medidas sancionatorias con base en él.

**Para documentar y evidenciar el compromiso de las personas funcionarias de Conavi, también nos comprometemos a firmar el documento anexo al Código de Ética del Consejo Nacional de vialidad.**

## VI. Compromiso Anexo

**Declaro bajo fe de juramento en calidad de persona funcionaria del Conavi, que conozco el Código de Ética del Consejo Nacional de Vialidad, el cual he leído, conozco y comprendido.**

**Me comprometo a cumplir con total transparencia los valores institucionales, sus acciones congruentes y los compromisos éticos establecidos.**

**Nombre:** \_\_\_\_\_.

**Cédula:** \_\_\_\_\_.

**Firma:** \_\_\_\_\_.

**Fecha:** \_\_\_\_\_.

El nuevo funcionario deberá declarar ante la Dirección de Gestión del Recurso Humano, mediante el compromiso anexo y bajo la fe del juramento, que ha leído, conoce y comprende los alcances de este documento. Acto que se realizará dentro de los tres meses siguientes a su ingreso al Consejo Nacional de Vialidad.

Los funcionarios activos deberán suscribir esta declaración jurada dentro de los seis meses siguientes a la comunicación oficial de este documento.



**ELABORADO POR:**

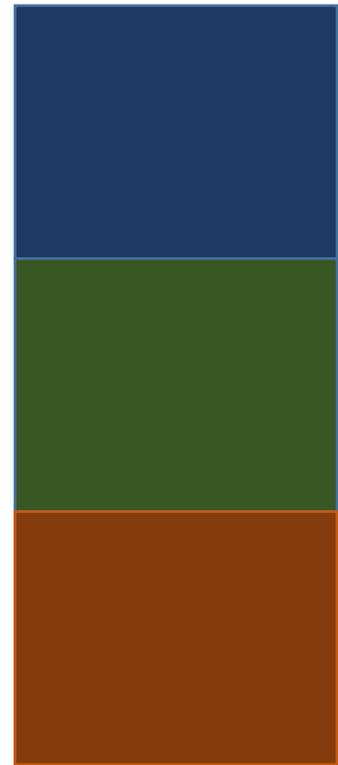
**Proceso de Gestión Ética  
Dirección de Gestión del Recurso Humano**

Adolfo Morales Loría

**REVISADO Y APROBADO POR:**

**Comisión Institucional de Ética y Valores**

Nora García Arias  
Candy Badilla Ávila  
Lidia Castillo Azofeifa  
Andrés Castro Fallas  
Lizbeth Chavarría Alvarado  
Rosa Herrera Villarreal  
María López Mejía



**Aval del Consejo de Administración del Consejo Nacional de Vialidad  
mediante Acta 81-2020, Acuerdo 5, del 5 de noviembre de 2020.**

**2020**