2026

Manual de Ética y Conducta



Instituto Nacional de Aprendizaje

Llave del Progreso

Comisión Institucional de Ética y Valores

TABLA DE CONTENIDO

Presentación 2
Agradecimiento 4
Introducción 5

I. Fundamentos generales 7

Conceptos:

Ética 7
Gestión ética 8
Valores 8
Valores compartidos 9
Virtudes 9
Pautas éticas 9

II. Declaración y acciones para la vivencia de los valores 10

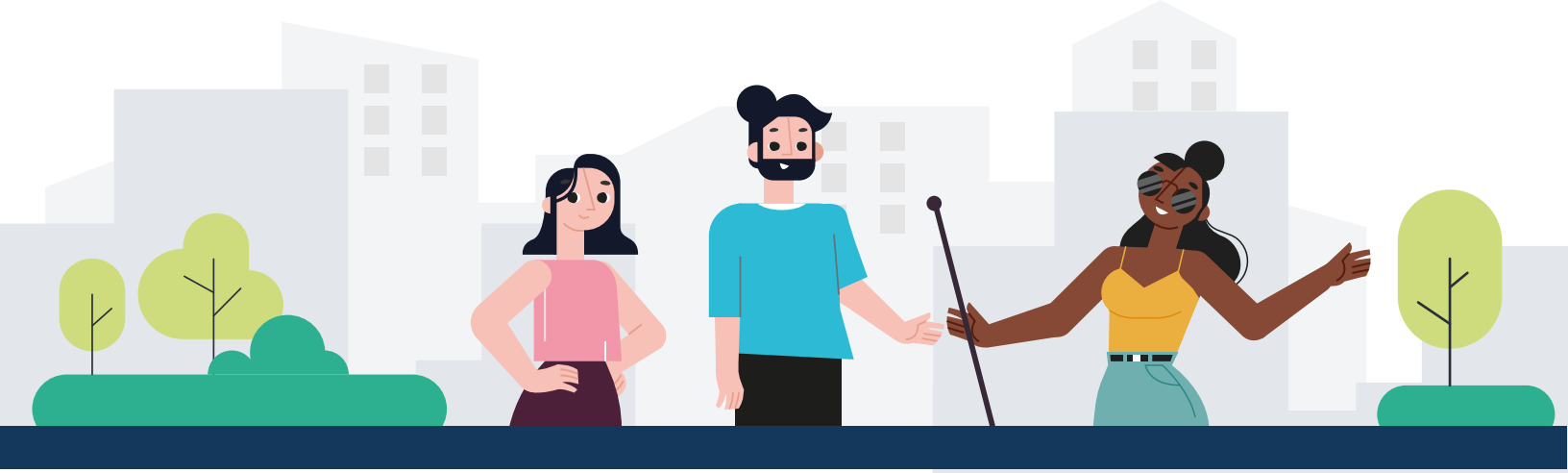
Compromiso 11
Respeto 13
Transparencia 15
Compañerismo 17
Vocación de servicio 19

III. Compromisos éticos 21

IV. Pautas éticas 27

V. Aplicación del manual 29

VI. Referencias 31



PRESENTACIÓN

El presente **Manual de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)** es una muestra de la relevancia que tiene para la Institución trabajar en la orientación de la conducta y el comportamiento de las personas funcionarias y estudiantes hacia la adopción de **valores, compromisos y pautas éticas** que permitan contribuir al mejoramiento de la gestión institucional y de las condiciones de vida de la población INA, tanto en el ámbito profesional, como en su desarrollo personal ético y moral.

De esta manera, el objetivo del manual es declarar los **valores éticos** que deben prevalecer en la Institución, los que deberán reflejarse en el comportamiento de todas las personas funcionarias y la población estudiantil, que conlleven a la adopción de una cultura ética institucional. A la vez, se postula como estrategia de acción preventiva y sustento para la gestión ética mediante la declaración de **compromisos y pautas éticas** específicas.

Para el logro de estos objetivos, la ética se constituye como el elemento central que guiará a la Institución y a su población funcionaria y estudiantil hacia la prevención de posibles conductas indebidas, que atenten contra el sano desempeño de los deberes y responsabilidades institucionales, denunciando ante quien corresponda toda conducta, acción o actitud de cualquier naturaleza contraria a la moral, al orden jurídico y al interés público.

A pesar de que el servicio público se encuentra regulado con una extensa normativa jurídica, la ética proporciona un apoyo fundamental al cumplimiento de las normas legales, ya que, desde la **convicción interna de las personas**, se da su aceptación autónoma, considerándola justa y adecuada.

El conjunto de valores que contiene el presente manual deberá reflejarse en el desempeño institucional. Por lo que corresponde a todas las personas funcionarias y a estudiantes interiorizarlos y ponerlos en práctica. El manual está orientado a la sistematización e incorporación de valores en la estructura organizacional, así como en el desarrollo de todas las actividades y procesos que realiza la Institución para el cumplimiento de sus fines y en concordancia con su **misión y su visión.**

APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA
en acuerdo NO. JD-AC-4-2026 del 12 de enero del 2026





AGRADECIMIENTO

La Comisión Institucional de Ética y Valores del INA agradece a las personas funcionarias que durante el mes de febrero del año 2024 participaron en la identificación inicial de los **valores institucionales**, completando el cuestionario de Opinión y Percepción INA 2024, que formó parte del Diagnóstico de Oportunidad de Ética y Valores 2024; así como a quienes participaron en los talleres para la validación y definición de los valores, realizados durante el mes de agosto del año 2025 con representación de todas las Unidades institucionales, tanto de Sede Central como de los doce Núcleos Tecnológicos y las nueve Unidades Regionales.

De igual forma, se brinda un reconocimiento especial a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Ética y Valores en los años **2024 y 2025**, por la asesoría al personal INA y por su aporte con conocimientos, seguimiento y evaluación de este trabajo.

Se agradece también a **las autoridades superiores del INA** por el apoyo constante a este proyecto y al proceso de gestión ética institucional, siempre en procura del cumplimiento de los objetivos institucionales y velando por el desarrollo profesional y personal de la población funcionaria y estudiantil.

INTRODUCCIÓN

El presente **Manual de Ética y Conducta** constituye el marco general mediante el cual se busca encausar la mejora continua y la consolidación de la gestión ética en el INA, por lo que debe ser asumido como el fundamento de la acción institucional, y como un instrumento orientador de las conductas deseadas por parte del personal y la población estudiantil para el adecuado proceder en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades.

El manual es un instrumento inspirador que orienta la conducta del personal y población estudiantil, propiciando la convivencia pacífica y respetuosa, bajo un marco de valores compartidos y aceptados. Además, desempeña un papel educativo y preventivo, que sirve de base para la aplicabilidad de otros instrumentos de gestión.

Para la elaboración del presente manual se tomó en cuenta el criterio fundamental de ética en cuanto a que el modo de actuar "ético" es diferente al modo de actuar "jurídico"; lo ético requiere de la convicción, de la disposición a actuar y no se resuelve con sanciones externas. Por tanto, el manual no pretende efectuar sanciones de índole legal.

La Comisión Institucional de Ética y Valores fue la encargada de la elaboración de este manual, acorde con los lineamientos emitidos por la Comisión Nacional de Ética y Valores. De esta manera, el documento incorpora los valores identificados en el Diagnóstico de Oportunidad de Ética y Valores 2024, y en los talleres desarrollados con la población funcionaria durante el mes de agosto del año 2025.

La forma en que el manual está elaborado es tan importante como el manual mismo. Para este efecto se empleó una metodología que permitió identificar los valores éticos y de integridad necesarios en el personal y población estudiantil (propuestos y acordados por este para ser fortalecidos), y que, a su vez, reúna los valores que la institución considera fundamentales para facilitar el desarrollo de sus procesos y acciones.

Como parte del proceso de construcción del manual se analizaron documentos institucionales, lo que abarcó la revisión del marco legal, la estructura orgánica y funcional, entre otros. Además, se desarrollaron talleres con el personal del INA, en los cuales se construyeron las definiciones propias y las conductas esperadas para la vivencia de cada valor propuesto, proceso que facilitó la revisión y validación de los valores resultantes del Diagnóstico de Oportunidad Ética y Valores 2024. La propuesta de los valores acordados con el personal se presentó a la Junta Directiva en la sesión ordinaria No. 27-2025 celebrada el 18 de setiembre del 2025, dando como resultado su aprobación mediante acuerdo **JD-AC-275-2025.**

EL MANUAL DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL INA

es el resultado de una amplia participación y de un proceso de análisis y reflexión Institucional.





I. FUNDAMENTOS GENERALES

ÉTICA

El término **ética "viene del Griego "Ethos" que significa "carácter"**, entendiendo como modo de ser personalidad que se adquiere a fuerza de actos, costumbres, hábitos y virtud." (Universidad de Pamplona, s.f.). Asimismo, se entiende que la "Ética o Filosofía Moral es la ciencia que tiene por objetivo dirigir las acciones humanas y nuestra voluntad hacia el bien, la verdadera felicidad, la perfección del individuo y, por ende, la prosperidad de las sociedades." (UNAM, s.f.).

De igual manera, según señala la Comisión Nacional de Ética y Valores (2021) es posible entender a la ética "como la orientación racional de la conducta (toma de decisiones razonadas), y en el caso del sector público, esa orientación va dirigida por el servicio que se ha de prestar a la ciudadanía" (p.2).

De esta manera, se considera a **la ética una rama de la Filosofía** que está relacionada con la naturaleza del juicio moral y que reflexiona sobre lo que es correcto o incorrecto en la sociedad y en nuestra conducta. Incide también en la toma de decisiones racionales para alcanzar la integridad y la excelencia. Por tanto, "el objeto de la ética consiste en establecer un orden moral en la conducta humana y en "el ser" y "el deber ser" del ser humano con la finalidad de que éste llegue a ser dichoso y feliz." (UNAM, s.f.).

En síntesis, la ética compete al ámbito humano, de ahí que su vinculación al ámbito institucional pretende generar las mejores prácticas y comportamientos en las personas funcionarias y estudiantes, identificándose con la misión, visión y los valores que ésta promueve, logrando excelentes desempeños y una **convivencia en plenitud.**

GESTIÓN ÉTICA

Tomando como referencia lo expuesto por la Comisión Nacional de Ética y Valores (2023) en los "Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales en la Gestión Ética", la gestión ética institucional constituye una actuación autorregulada que demanda la participación de todas las personas funcionarias y estudiantes, y contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación desde la convicción de los valores, 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 (p.7).

De esta manera, **la gestión ética es preventiva (previa a la acción)** y busca el fortalecimiento de las prácticas éticas de las personas funcionarias y estudiantes en el ejercicio de sus deberes y funciones, partiendo de la realidad organizacional y procurando que las diferencias no interfieran con la vivencia de los valores compartidos.

VALORES

Los valores se entienden como "creencias individuales que motivan a las personas a comportarse de una manera u otra." (Ethics Unwrapped de la Universidad de Texas, Austin, s.f.). O bien, entendido de otra manera, según Marzá, (2004), citado por la Comisión Nacional de Ética y Valores (2021), se convierten en "orientaciones generales que guían nuestra conducta en una dirección o en otra".

Asimismo, al analizar el concepto desde la perspectiva del proceso de gestión ética, se puede señalar que "la toma de decisiones en temas éticos involucra evaluar y comparar los valores". (Ethics Unwrapped de la Universidad de Texas, Austin, s.f.). Lo cual resalta la importancia de que todas las personas funcionarias y estudiantes conozcan y se identifiquen con los valores institucionales, convirtiéndolos en pilares orientadores de su conducta y toma de decisiones en asuntos de interés y alcance institucional.



VALORES COMPARTIDOS

Son los valores identificados, consensuados y definidos de forma participativa por el personal de la institución. Son compartidos porque son comunes a todas las personas funcionarias y estudiantes, de manera que fomentan trabajar de manera conjunta para alcanzar las metas comunes, hacia el logro de los objetivos institucionales.

VIRTUDES

Las virtudes se entienden como aquellos “valores que una persona se ha apropiado y practica constantemente, son parte de su carácter” (León Hernández: 2012). Por tanto, con la identificación y promoción de los valores compartidos se busca que las personas funcionarias y estudiantes desarrollen virtudes a partir de ellos, es decir, se busca que los valores sean parte de su vida y de su forma de relacionarse con quienes les rodean.

PAUTAS ÉTICAS

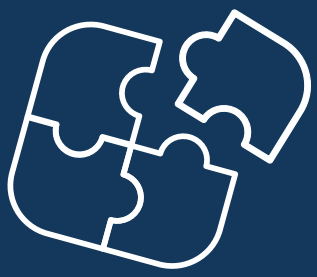
Enunciados sobre la forma en que la Institución, así como las personas funcionarias y estudiantes, deberán relacionarse con las demás instituciones y actores sociales, como lo son: organizaciones públicas, privadas, organismos internacionales, organizaciones sociales, comunales, personas usuarias, entre otras, en el marco de sus competencias y respetando el marco legal correspondiente.

NUESTROS VALORES

II. DECLARACIÓN Y ACCIONES PARA LA VIVENCIA DE LOS VALORES

Los principales valores institucionales que deben guiar el actuar de las personas funcionarias y estudiantes del INA hacia el fortalecimiento del proceso de gestión ética y el logro de los objetivos encomendados a la institución son:

1. Compromiso
2. Respeto
3. Transparencia
4. Compañerismo
5. Vocación de servicio



COMPROMISO

Proviene del latín **"COMPROMISSUM"**

que significa una "obligación contraída". (Real Academia Española, s.f.). Se compone de "la preposición cum- (con) y el adjetivo promissus, promissa, promissum derivado del verbo promitto, promisi, promissum (prometer, asegurar, comprometerse a)." (Diccionario Actual, s.f.).

De esta manera, el compromiso se refiere a una obligación moral que nos impone el honor. Ser una persona comprometida conlleva a identificarse con la Institución, con los equipos de trabajo y con las personas usuarias, trabajando con empeño, responsabilidad y constancia por el logro de la misión, la visión y los objetivos institucionales.

Los valores asociados que se deben procurar para la vivencia del valor Compromiso por parte de la población funcionaria y estudiantil son:

Responsabilidad, Adaptabilidad y Excelencia.

ACCIONES para su vivencia

- Asumir la **responsabilidad** de cumplir con las tareas, funciones y compromisos acordados de forma consciente y confiable, así como de aceptar las consecuencias de las acciones y decisiones tomadas, contribuyendo al logro de la misión, la visión y los objetivos institucionales.

- Asegurar la **adaptabilidad** y disposición para enfrentarse a situaciones nuevas y cambiantes que demanden una respuesta ágil y la capacidad de mejorar continuamente para alcanzar los objetivos y metas definidas a nivel personal e institucional.

- Garantizar la **excelencia** en las tareas y funciones asignadas, siendo personas eficaces y eficientes y procurando los mejores resultados, contribuyendo a que la Institución cumpla con sus estándares de calidad establecidos, ofreciendo servicios dignos de aprecio y prestigio.

> **El compromiso nos impulsa**
>
> a dar lo mejor cada día, con responsabilidad, adaptabilidad y excelencia al servicio del país.
>
> Comisión Institucional de Ética y Valores



RESPETO

Proviene del latín **"RESPECTUS"**

el cual se traduce como 'acción de mirar atrás', 'atención, consideración, miramiento'. Asimismo, se entiende como "Veneración, acatamiento que se hace a alguien." (Real Academia Española, s.f.).

El respeto consiste en reconocer la dignidad, los derechos, las opiniones y las diferencias de todas las personas, tratándolas con igualdad, tolerancia e imparcialidad. Se manifiesta en el trato digno y sincero hacia las demás personas, y en la aceptación de sus derechos y deberes, al igual que los propios.

El valor del respeto lo fortalecerán las personas funcionarias y estudiantes primordialmente con la vivencia de los siguientes valores asociados:

Tolerancia, Igualdad e Imparcialidad.

ACCIONES para su vivencia

- Contar con **tolerancia** para respetar las opiniones, creencias, prácticas y acciones de otras personas, incluso cuando son diferentes o contrarias a las propias. En el INA, la tolerancia se debe poner en práctica garantizando un trato respetuoso hacia todas las personas funcionarias, estudiantes y usuarias, promoviendo un ambiente de convivencia agradable e inclusivo.

- Asegurar la **imparcialidad** y actuar con neutralidad y sin favoritismos, garantizando igualdad de derechos y trato justo para todas las personas. Este valor se pone en práctica asegurando que todas las decisiones, acciones y procesos se realicen sin influencias externas, ya sean jerárquicas, políticas, personales o de grupos de presión, y siempre en función del bienestar institucional y del cumplimiento de sus objetivos.

- Garantizar la **igualdad** tratando a todas las personas con dignidad, justicia y equidad, reconociendo sus diferencias y asegurando que todas tengan las mismas oportunidades sin ningún tipo de discriminación. La igualdad se promueve bajo un enfoque de derechos humanos, para fortalecer la justicia y promover un ambiente inclusivo y respetuoso de la dignidad humana.

> **Respeto es reconocer** el valor de cada persona, sus ideas, su historia y su forma de ser. Fomentando en todo momento la **tolerancia, igualdad e imparcialidad** y construyendo un INA más humano e inclusivo.
>
> Comisión Institucional de Ética y Valores



TRANSPARENCIA

Se deriva del latín

"TRANSPARENS
-entis, part. pres. act. de transparere"

que se traduce como 'aparecer a través de'. Asimismo, se entiende como “claro, evidente, que se comprende sin duda ni ambigüedad”, o bien, “que proporciona información suficiente sobre su manera de actuar.” (Real Academia Española, s.f.).

La transparencia se manifiesta en la claridad de las acciones y decisiones, en la rendición de cuentas y en la garantía de acceso libre y oportuno a la información de interés público, permitiendo que la ciudadanía conozca las acciones que realiza la Institución, fortaleciendo así la confianza y el control democrático.

Ser una persona transparente significa ser clara, evidente, visible y abierta, sin dejar aspectos a la duda o a las ambigüedades. La Transparencia se fortalece con acciones que reflejen los siguientes valores asociados:

Integridad, Objetividad y Probidad.

ACCIONES para su vivencia

- Demostrar **integridad** con rectitud, honestidad y coherencia en todo momento, respetando siempre lo que es justo, legal y moralmente correcto, utilizando los recursos institucionales únicamente para los fines establecidos y evitando cualquier conflicto de interés, manteniendo una actitud transparente y siendo fiel a los principios éticos.

- Garantizar **objetividad** en la toma de decisiones de manera imparcial, neutral y autónoma, basándose en hechos verificables y criterios justos, sin dejarse influenciar por intereses particulares y respetando que todas las acciones se realicen conforme a las normas y la transparencia, evitando cualquier tipo de favoritismo o tráfico de influencias.

- Mantener y demostrar **probidad** en la gestión pública hacia la satisfacción del interés general, asegurando que todas las decisiones se ajusten a la imparcialidad y a los objetivos de la institución, poniendo en práctica la administración responsable y transparente de los recursos institucionales, cumpliendo con los principios de legalidad, eficacia y eficiencia.

> **La transparencia** fortalece la confianza. Actuar con claridad, honestidad y apertura nos permite avanzar con **integridad, objetividad y probidad** hacia el logro de los objetivos institucionales.
>
> Comisión Institucional de Ética y Valores

COMPAÑERISMO

Se deriva del latín "COMPANIO" (compañero)

Se compone de "cum que significa "con" más el sustantivo panis, cuyo significado es "pan". Por lo que significa "persona con quien se comparte el pan." (Diccionario Actual, s.f.). Asimismo, se entiende como "vínculo, armonía y buena correspondencia que existe entre compañeros." (Real Academia Española, s.f.).

El compañerismo es la relación que existe entre personas que comparten objetivos en común, caracterizada por la empatía, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo. En el INA, este vínculo debe verse reflejado en el apoyo mutuo, el respaldo y el trato digno, fomentando un ambiente de identificación colectiva, colaboración y sana convivencia entre personas funcionarias y estudiantes, quienes fortalecerán el valor con la vivencia de los siguientes valores asociados:

Comunicación asertiva, Empatía y Trabajo en equipo.

ACCIONES para su vivencia

- Contar con **empatía** para escuchar activamente y con interés genuino a las personas, considerando sus emociones, intereses y necesidades. Implica ponerse en el lugar de la otra persona con respeto y discreción, respondiendo de manera comprensiva y considerada a su realidad personal o profesional.

- Fomentar el **trabajo en equipo** como la colaboración activa entre personas para alcanzar objetivos comunes, basándose en la comunicación asertiva y respetuosa, la unión de esfuerzos y responsabilidades individuales y colectivas, y la creación de relaciones cordiales, resolviendo conflictos de manera constructiva y promoviendo un ambiente organizacional sano y positivo.

- Promover una **comunicación asertiva** expresando clara, honesta y respetuosamente las ideas e información, buscando prevenir malentendidos y conflictos y fortaleciendo relaciones cordiales, inclusivas y efectivas, favoreciendo el trabajo colaborativo para alcanzar los objetivos y metas institucionales.

> **El compañerismo** se refleja en cada gesto de apoyo, en cada trabajo en equipo y en la voluntad de crecer, con comunicación asertiva, empatía y trabajo en equipo.
>
> Comisión Institucional de Ética y Valores

VOCACIÓN DE SERVICIO

Se deriva del latín **"VOCATIO,-ŌNIS"**

que se traduce como 'acción de llamar'. Asimismo, se entiende como "inclinación a un estado, una profesión o una carrera." (Real Academia Española, s.f.).

La vocación de servicio es la voluntad genuina de ponerse al servicio de las demás personas, acorde con las propias capacidades, conocimientos y competencias, con el objetivo de atender necesidades, resolver situaciones y contribuir al bienestar común.

Los valores que se deben procurar para la vivencia del valor Vocación de Servicio por parte de la población funcionaria y estudiantil son:

Capacidad de respuesta, Servicio oportuno y Amabilidad.

ACCIONES para su vivencia

- Contar con **capacidad de respuesta** para brindar soluciones oportunas, eficaces y eficientes a las necesidades de las personas usuarias internas y externas, lo cual requiere coordinar procesos con base en información integrada, actualizada y accesible, garantizando trámites ágiles que consideren la innovación y la identificación continua de necesidades de las personas.

- Asegurar un **servicio oportuno** respondiendo con eficiencia y calidad, adaptándose al contexto y a las expectativas y necesidades de las personas usuarias internas y externas y contribuyendo al aprendizaje y a la excelencia en la atención, fortaleciendo la confianza y la percepción de valor del servicio público.

- Mantener y demostrar **amabilidad** mediante un trato respetuoso, atento y empático hacia todas las personas usuarias internas o externas y actuando con cortesía y consideración por las necesidades y circunstancias de la otra persona, promoviendo la paciencia, la tolerancia y la escucha activa.

> **Servir con empatía** y amabilidad, actuando con propósito, brindando un servicio de calidad y una respuesta oportuna.
>
> Comisión Institucional de Ética y Valores



III. COMPROMISOS ÉTICOS

Con el fin de lograr la adopción y vivencia de los valores institucionales, las personas funcionarias y estudiantes del INA deben asumir los compromisos éticos que se detallan a continuación:

1 CUMPLIR Y RESPETAR LAS LEYES DE LA REPÚBLICA Y NORMATIVA INSTITUCIONAL

- Respeto de las leyes de la República y las diferentes normas y disposiciones institucionales.
- Denuncia de actos de corrupción, de faltas a la ética o que transgredan las leyes o normativa institucional.
- Otorgamiento de información adecuada sobre el quehacer institucional, las normas, planes estratégicos y operativos institucionales, además de los distintos procesos que se llevan a cabo en la Institución, para el debido cumplimiento de las responsabilidades asignadas.

2 RENDIR CUENTAS

- Justificación y responsabilización por las actuaciones y el uso dado a los recursos, materiales y bienes institucionales para el desarrollo de las actividades asignadas.
- Facilitación de información sobre el desarrollo de la gestión en el ejercicio de las funciones y los resultados obtenidos, con apego a criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y legalidad. Incluye el sometimiento a cualquier forma de escrutinio apropiado para el cargo.

3 ACTUAR FRENTE A CONFLICTOS DE INTERÉS

- Prevalecimiento de los intereses institucionales ante los intereses propios o de terceras personas, respetando el ordenamiento jurídico y la normativa interna en todo momento en el ejercicio de las actividades asignadas. Además, se debe atender lo dispuesto en la normativa interna con respecto a invitaciones, regalos y gratificaciones que pueden interpretarse como intentos para influir sobre la independencia e integridad del funcionariado.
- No incurriendo en relaciones o situaciones que impliquen un eventual acto de corrupción o que puedan suscitar dudas acerca de la objetividad e independencia, garantizando autonomía frente a las influencias políticas que pudieran afectar el desempeño imparcial y objetivo.

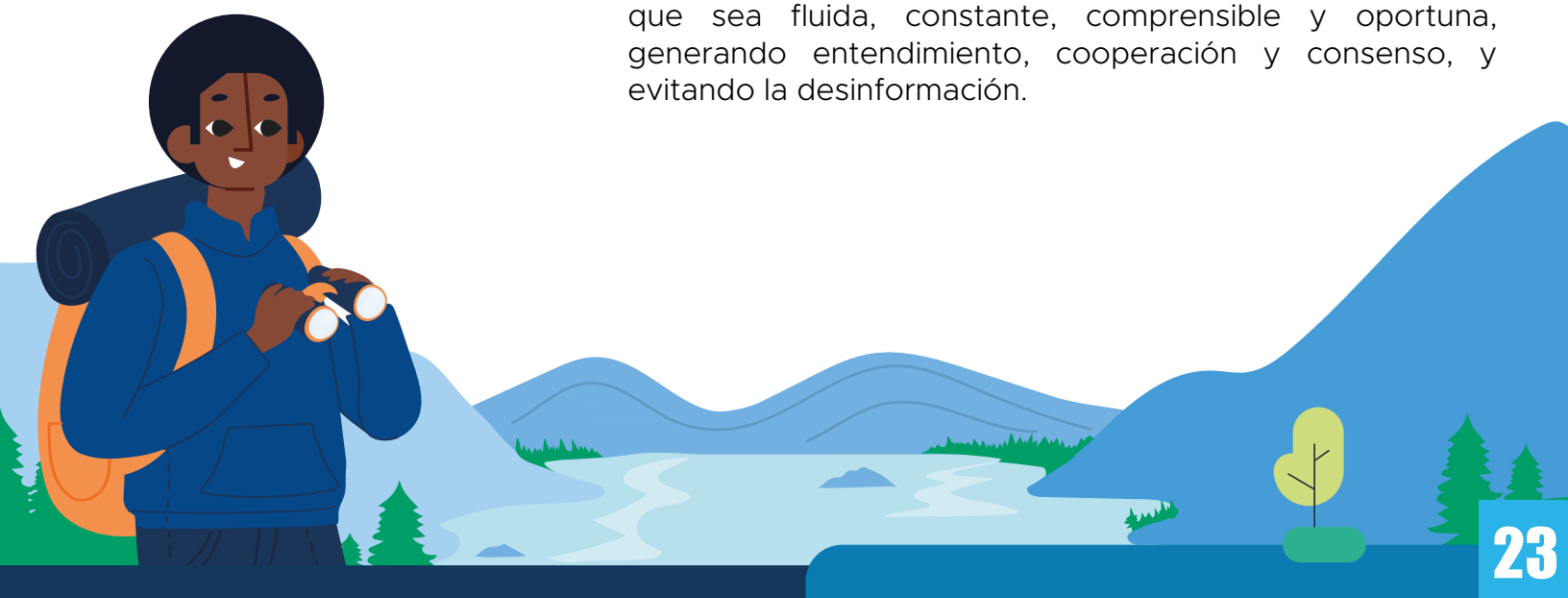


4 RESPETAR LAS DIFERENCIAS PERSONALES

- Respeto por las diferencias personales, tanto entre personas funcionarias, estudiantes y público externo de la Institución, sin realizar distinción alguna o discriminación por edad, apariencia física, sexo, orientación sexual, género, identidad de género, estado civil, religión, étnia, raza, nacionalidad, opinión política, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación o de cualquier índole, en perjuicio de la dignidad de otras personas.

5 ASEGURAR UNA ADECUADA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

- Uso responsable y transparente de la información institucional para mantener y fortalecer la confianza y la rendición de cuentas sobre las funciones y actividades realizadas.
- Garantía al público en general del derecho de acceso a la información pública, velando porque dicha información sea veraz, comprensible y oportuna.
- Utilización de un vocabulario respetuoso y acorde al contexto organizacional.
- Fomento de la cooperación y la interacción respetuosa y amena entre personas funcionarias y estudiantes, para contribuir al desarrollo de un ambiente organizacional sano y de confianza.
- Fortalecimiento constante de la comunicación interna para que sea fluida, constante, comprensible y oportuna, generando entendimiento, cooperación y consenso, y evitando la desinformación.



6

ATENDER DE MANERA OPORTUNA, RESPETUOSA Y AMABLE A LAS PERSONA USUARIAS INTERNAS Y EXTERNAS

- Atención de las personas usuarias, tanto internas como externas, de manera oportuna, respetuosa y amable. Contempla brindar un servicio de excelencia, con eficiencia y eficacia, para la óptima atención de las solicitudes o requerimientos recibidos.

7

ASUMIR EL COMPROMISO CON LA PUNTUALIDAD Y LA RACIONALIDAD EN EL USO DE LOS RECURSOS

- Atención de los compromisos y deberes de manera puntual y aprovechando, de la manera más razonable y responsable, los recursos asignados (sean financieros, humanos, equipo, materiales, entre otros).

8

PROMOVER LA TRANSPARENCIA EN TODAS LAS ACTIVIDADES QUE SE REALICEN

- Actuación transparente, con el compromiso de rendir cuentas e incentivar la comunicación de toda información de interés público, de forma accesible y comprensible.

> **Elegir bien**
> construye confianza
> Comisión Institucional de Ética y Valores

9 ASEGURAR UNA ADECUADA IMAGEN PERSONAL

- Utilización de vestimenta acorde con el cargo desempeñado y durante el desarrollo de actividades en horas laborales o de estudio, manteniendo una presentación adecuada y evitando la exposición de distintivos institucionales en actividades inadecuadas, que pongan en riesgo la reputación y la imagen del INA.
- Comportamiento adecuado tanto a lo interno como a lo externo de la institución, procurando mantener la imagen de prestigio del INA.

10 HACER USO RESPONSABLE DE LA TECNOLOGÍA

- Utilización racional de sistemas de inteligencia artificial para orientarse, apoyarse o complementar un trabajo asignado, evitando remplazar totalmente el análisis y razonamiento personal que implica aportar ideas, habilidades y conocimientos propios.
- Resguardo y uso responsable de la información disponible a nivel institucional, asegurando su protección y evitando su manipulación indebida.

“Avanzamos a la meta
haciendo siempre lo correcto”
Comisión Institucional de Ética y Valores

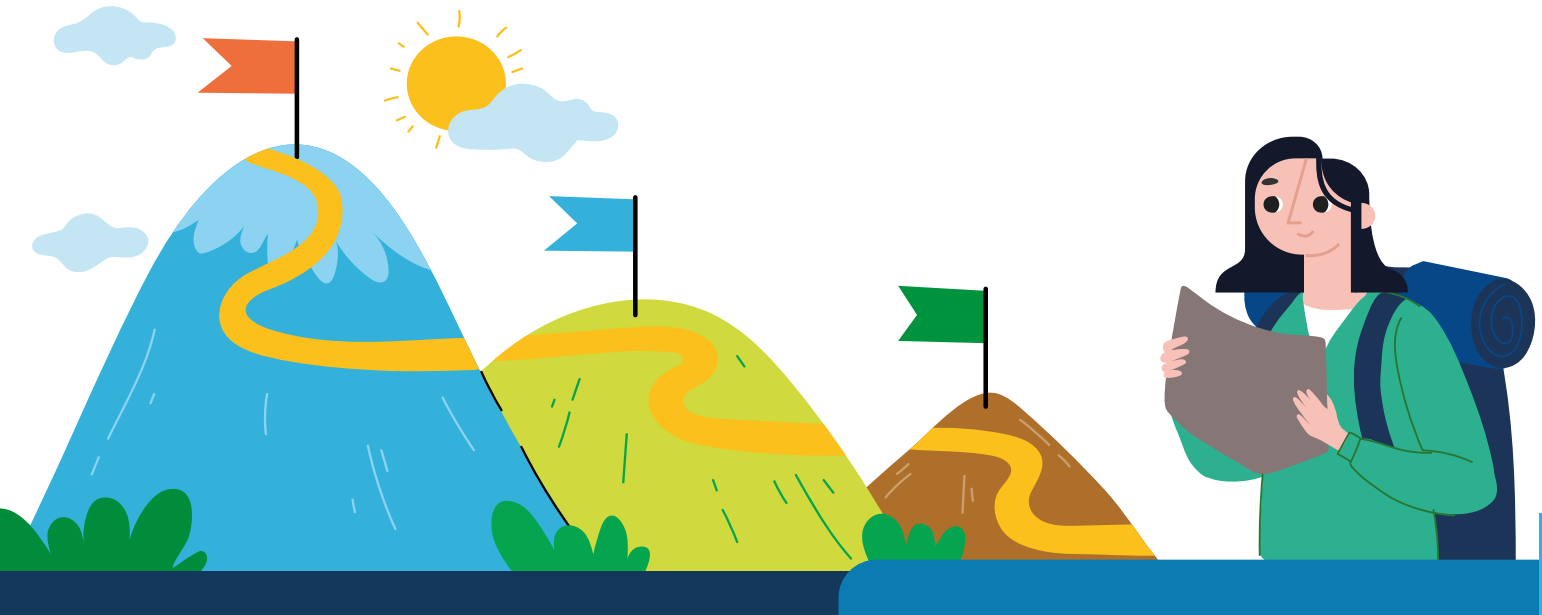


11 GARANTIZAR UN ADECUADO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

- Mantenimiento de un ambiente de orden y limpieza.
- Fomento de un ambiente organizacional ético que contribuya al establecimiento de relaciones interpersonales de respeto, sanas y libres de discriminación, amenaza, acoso laboral u hostigamiento sexual, respetando la integridad física, emocional y moral propia y de segundas personas.
- Actuación, de manera preventiva, en materia de salud y seguridad ocupacional, a fin de no exponer a ninguna persona o a la Institución a riesgos y preservar la infraestructura, recursos y el ambiente.

12 CUIDAR LOS RECURSOS AMBIENTALES

- Cuido de los recursos ambientales de los cuales se dispone, tanto dentro como fuera de la Institución, aplicando criterios de desarrollo sostenible en las acciones, tales como: manejo adecuado de los recursos y reciclaje de residuos valorizables, uso de tecnologías amigables con el medio ambiente y la inclusión de aspectos ecológicos en las gestiones de compra.
- Fomento de una actitud institucional de liderazgo y de promoción de prácticas en pro del medio ambiente.
- Utilización racional del agua y de la energía eléctrica, cerciorándose de cerrar las llaves, reportar cualquier fuga de agua, apagar las luces y equipos cuando no se utilicen.





IV. PAUTAS ÉTICAS

En el presente apartado se describen las pautas éticas que guiarán las relaciones del INA con las demás instituciones y actores sociales, como lo son: organizaciones públicas, privadas, organismos internacionales, organizaciones sociales, comunales, personas usuarias, entre otras, en el marco de sus competencias y respetando el marco legal correspondiente.

1 Relaciones con otras instituciones del Estado

Se promoverá la coordinación, apoyo mutuo y complementariedad con las instituciones públicas, de manera armoniosa, consensuada, oportuna y en apego a la normativa legal vigente, a fin de alcanzar objetivos compartidos de interés público, asegurar un adecuado servicio a las personas usuarias y contribuir con el bienestar general.

Asimismo, se procurará el fortalecimiento de las relaciones sinérgicas para consolidar los vínculos y coordinaciones interinstitucionales en la acción conjunta de proyectos y en la atención integral de las personas usuarias, mejorando el grado de eficiencia y eficacia e incrementando el impacto de los proyectos, programas e iniciativas sociales.

2 Relaciones con otros entes que ofrecen Servicios de Capacitación y Formación Profesional (SCFP), públicos y privados

Se fomentarán relaciones cimentadas en el respeto y en apego a la normativa vigente, así como la construcción de alianzas estratégicas tendientes a ofrecer mayores oportunidades de empleabilidad y desarrollo personal a la población.

Por su parte, aquellos entes que someten sus servicios a los procesos de acreditación y los centros colaboradores, deberán velar por capacitar a la población trabajadora, mediante la promoción y ejecución de SCFP de alta calidad, brindando un trato justo, en igualdad de condiciones de acceso, permanencia y egreso a la población estudiantil, favoreciendo una cultura ética al interior de las organizaciones, manejo adecuado y cumplimiento de las disposiciones administrativas, disposiciones de propiedad intelectual, contrato de transferencia tecnológica, uso de licencia de diseños curriculares y licencia de uso de marca del INA, los procedimientos internos o cualquier otra disposición que el INA establezca.

3 Relaciones con las organizaciones privadas y sociales

La relación con las organizaciones privadas y sociales como las empresas, cámaras empresariales, organizaciones no gubernamentales, fundaciones, cooperativas, organizaciones sociales (sindicatos, asociaciones solidaristas, cooperativas y otras organizaciones de la sociedad civil), será respetuosa, en apego a la normativa vigente y siempre con una actitud dispuesta al diálogo, proactiva en la atención y satisfacción de las necesidades de capacitación y formación profesional de la población.

Por su parte, las organizaciones deben contribuir con la corresponsabilidad y participación ciudadana en la identificación de necesidades de la población, de forma tal que impacte el desarrollo y prestación de los SCFP. Deberán cumplir con sus obligaciones tributarias para la sostenibilidad financiera del INA (cuando así lo indique la ley) y ser vigilantes de la transparencia y el cumplimiento de los objetivos del INA, en función del desarrollo socioeconómico del país.

V. APLICACIÓN DEL MANUAL

El Manual de Ética y Conducta se constituye como un instrumento fundamental para la mejora continua del quehacer institucional y un marco orientador imprescindible en el proceso de gestión ética, promoviendo conductas y comportamientos éticos por parte de las personas funcionarias y estudiantes. Por tanto, el manual deberá aplicarse de las siguientes maneras:

- Como **instrumento orientador** en la etapa de inducción del personal y en el ingreso de las personas estudiantes a la institución, con el fin de promover las mejores prácticas institucionales y el fortalecimiento de una cultura organizacional sustentada en valores compartidos.
- Como insumo para la divulgación y promoción permanente interna y externa de los valores compartidos.
- Como base para la aplicación de otros componentes de la gestión ética.
- Como referencia para la toma de decisiones y el desarrollo de acciones ejecutadas por parte del personal y población estudiantil de conformidad con sus funciones y responsabilidades.





RECUERDE

Las normas y principios contenidos en este manual, al ser de naturaleza ética y no legal, tienen un carácter orientador de la conducta, no comprenden el carácter regulador contenido en los diferentes documentos legales y reglamentarios. De esta manera, el fin del manual es promover y fomentar los valores y no emitir sanciones.

Los entes encargados de verificar todo lo relativo a la implementación, mantenimiento y proceso de mejora de este manual será la Comisión Institucional de Ética y Valores y la Secretaría Técnica de Ética y Valores, mediante su programa ordinario de trabajo. Por tanto, cualquier persona funcionaria o estudiante que requiera información, o bien, desee plantear consultas sobre el presente manual, deberá comunicarse con dicha comisión y secretaría.

VI. REFERENCIAS

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2021). Manual para la elaboración de Códigos de Ética y Conducta en el Sector Público Costarricense. Recuperado de **https://eticayvalores.go.cr/documentosydescargas/**

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2023). Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales en la Gestión Ética.
Recuperado de **https://eticayvalores.go.cr/documentosydescargas/**

Diccionario Actual. (s.f.). ¿Qué es compañerismo? Recuperado de **https://diccionarioactual.com/companerismo/**

Diccionario Actual. (s.f.). ¿Qué es compromiso? Recuperado de **https://diccionarioactual.com/compromiso/**

Ethics Unwrapped de la Universidad de Texas, Austin. (s.f.). Valores. Recuperado de
https://ethicsunwrapped.utexas.edu/glossary/valores?lang=es

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2024). Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Nacional de Aprendizaje. Recuperado de **https://www.ina.ac.cr/AcercaINA/Documentos%20compartidos/Reglamentos/10.reglamento_autonomo_servicios_INA.pdf**

León Hernández, R. (2012). Implicaciones Éticas de la Función Judicial. Unidad Didáctica Complementaria. Heredia: Poder Judicial.

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. Compañerismo.
Recuperado de https://dle.rae.es/compa%C3%B1erismo?m=form

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. Compromiso. Recuperado de https://dle.rae.es/compromiso?m=form

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. Respeto. Recuperado de https://dle.rae.es/respeto?m=form

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. Transparente. Recuperado de https://dle.rae.es/transparente?m=form

Real Academia Española. (s.f.). Diccionario de la lengua española. Vocación. Recuperado de https://dle.rae.es/vocaci%C3%B3n?m=form

Universidad de Pamplona. (s.f.). Ética. Recuperado de https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portalIG/home_109/recursos/octubre2014/administraciondeempresas/semestre5/11092015/eticaadmin.pdf

Comisión Nacional de Ética y Valores. (2023). Lineamientos para las Comisiones y las Unidades Técnicas de Ética y Valores institucionales en la Gestión Ética.
Recuperado de https://eticayvalores.go.cr/documentosydescargas/



VALORES QUE TRASCIENDEN





Instituto Nacional de Aprendizaje

Llave del Progreso

Comisión Institucional de Ética y Valores