

MUNICIPALIDAD DE CURRIDABAT
(Publicado en La Gaceta Nro. 252 del 31 de diciembre de 2013)

El Concejo de Curridabat, según consta en el artículo 4º, capítulo 3º, del acta de la sesión ordinaria Nro. 176-2013, del 12 de septiembre de 2013, acordó aprobar el siguiente:

Manual de Ética de la Municipalidad de Curridabat

Presentación

La convivencia de la Ética es el fundamento básico de la bondad humana expresada en la transparencia de las valoraciones personales, principios y virtudes labradas en el crisol de las experiencias cotidianas.

Ciertamente, la vida laboral plantea desafíos y pruebas que se deben superar que, al cabo, son los deberes que conducen a proponer la visión de los retos, planes, objetivos y metas que mejoran nuestra calidad de vida y, en consuno, de las demás personas. Somos sujetos de derechos con capacidad para pensar por sí mismos, reflexionar éticamente sobre el entorno social y las funciones normativas que guían nuestra conducta.

La sujeción y observancia de las mejores prácticas está en relación con el manual de ética institucional, de convertir en nuestros sus valores, así como el conjunto técnico, administrativo y jurídico de la gestión municipal y el servicio institucional; todo ello, respaldado por la integridad del ejercicio público del funcionario municipal, su lealtad, vocación y diligencia.

La vida del funcionario público ha de vivirse como se vive la historia: liberando el espíritu y educando la conciencia para comprender que el fortalecimiento personal se orienta a la libertad, dignidad, probidad y solidaridad de sus actos. Somos seres con voluntad de pensar, de crecer y alcanzar una buena reputación por ser arquitectos de su propio destino.

En relación con la prestación de los servicios municipales y la participación ciudadana en asuntos de la conducta laboral, se debe consolidar una mutua credibilidad y transparencia, de manera que contribuya, permanentemente, con el desarrollo de la gestión municipal; y la ciudadanía tiene el deber cívico de formular iniciativas de mejoramiento de los servicios, así como denunciar ilegalidades y anomalías en el desempeño de las funciones.

Los buenos funcionarios municipales deben saber aprender, saber enseñar, saber hacer y saber emprender, para ser facilitadores de los principios y normas que rigen sus funciones y tareas laborales; pero requieren de un aprendizaje de calidad que sea interactivo y que cuente con la planificación de las actividades de capacitación e instrumentos de control. Además, saber enseñar es un arte y una ciencia. Es arte porque inspira a la ciudadanía para que enriquezcan sus conocimientos acerca las buenas prácticas municipales. Y es una ciencia porque se vale del contenido, la tecnología y de su propio conocimiento didáctico para propiciar una metodología ordenada y secuencial que desarrolle actitudes positivas acerca de los resultados de la gestión municipal.

Saber hacer guarda relación con el mejoramiento de las funciones municipales, de manera que la ejecución de las funciones esté orientada al mejoramiento continuo. Por eso, las buenas prácticas son acciones vinculantes para realizar las actividades con certeza, propiedad y objetividad. Saber emprender es la habilidad profesional o técnica y la disposición personal para mostrar liderazgo, empoderamiento, carisma, sinergia, asertividad, talento y estima por el trabajo en equipo. El emprendedurismo unido al manual de ética institucional impulsa la cohesión democrática y la inclusión social que propician el diálogo, la justicia y el bien común, así como la transparencia y la rendición oportuna de cuentas.

César Fernández Rojas
Presidente de la Comisión Nacional de Rescate de Valores

Introducción

La Comisión Institucional de Valores de la Municipalidad de Curridabat presenta el Manual de Ética, el cual constituye una de las expresiones de la ética en la organización. Se trata de un texto que contiene y desarrolla el significado y las implicaciones conductuales de valores compartidos que a lo largo de un proceso de consulta y trabajo, se han definido para este manual.

La intención de este documento es que podamos rescatar valores y ponerlos en práctica en la institución y en nuestra vida diaria, por lo cual se desarrolla como un texto, con el interés de que sea conocido, reflexionado e interiorizado por todos los funcionarios municipales. Los tres valores fundamentales sobre los cuales gira este Manual de Ética son: **Respeto, Honestidad y Compromiso.**

Estos valores constituyen el cauce estratégico de la Municipalidad de Curridabat en materia de ética para el futuro, y para determinarlos se aplicó una encuesta a los funcionarios municipales, con el fin de detectar los principales problemas que se perciben en los tres ámbitos o plenitudes en los cuales se desenvuelven: **humana, ciudadana y laboral.**

La ética está vinculada con la moral, y establece lo que es bueno o malo, lo que se permite o se desea con respecto a una acción o decisión. El concepto proviene del griego *ethikos*, el cual significa carácter, y puede definirse como el comportamiento moral, ya que estudia y determina cómo deberían de actuar los miembros de una sociedad.

Este manual es una combinación de signos que tienen un determinado valor dentro de un sistema de normas que regulan una materia determinada, por lo tanto fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de la Institución. Si bien es cierto la ética no impone castigos legales, este manual viene a ser como una norma interna de cumplimiento obligatorio, pero por sobre todo un compromiso moral con quienes nos rodean y con nosotros mismos.

Objetivo:

Establecer pautas, directrices y prohibiciones expresas a observar, para resolver posibles situaciones de conflicto y ubicar nuestras decisiones dentro del concepto de responsabilidad ética que nos obliga como funcionarios municipales.

¿Cómo entender el Manual?

Este Manual está redactado de tal manera que sea un documento sencillo, de lectura rápida y comprensible con el fin de que sea fuente de consulta regular, y con ello procurar que sus postulados sean aplicados por todos los funcionarios de la Municipalidad de Curridabat, tanto diariamente en cada uno de nuestros puestos de trabajo como incluso en otros ámbitos de nuestra vida.

En primera instancia se debe destacar el proceso de elaboración de este Manual, el cual se construyó de manera participativa a través de varias etapas durante el año 2013:

1ª Etapa: Realización de una encuesta a todo el personal, tanto por vía digital como física, sobre la situación de valores en el personal de la Municipalidad. Esta encuesta se efectuó durante el mes de enero y fue contestada por un total de 175 funcionarios, lo cual representa el 67% del total, distribuyéndose entre personal administrativo con 77 personas y personal operativo con 98 personas.

2ª Etapa: Análisis de los resultados extraídos de la encuesta, principalmente lo referente a los valores seleccionados y los principales problemas que se presentan a nivel de la interacción entre los funcionarios, y los funcionarios con la Municipalidad.

3ª Etapa: Realización de dos talleres denominados “Talleres de Validación de Valores” en los días 22 y 23 de mayo, que incluyó a un total de 48 funcionarios. El objetivo de estas actividades fue consolidar los 3 valores predominantes que se mencionaron en la encuesta, mediante una serie de dinámicas tendientes no sólo a corroborar que son de aceptación general, sino también para instrumentalizarlas mediante conceptos y acciones a llevar a cabo que pudiesen generar un compromiso ético en el personal de la institución.

4ª Etapa: Con los insumos de la encuesta de valores y los productos surgidos en los talleres de validación, el equipo de la Comisión de Valores realizó una síntesis del sentir expresado por los funcionarios en torno al clima ético que se desea en la Municipalidad, lo cual se expresa en el presente Manual de Ética.

Para llevar a cabo todo el proceso descrito fue necesario elegir de previo un modelo que ordenara la manera de cómo se elaboraría este marco de comportamiento ético y su expresión en el Manual, para lo cual se optó por uno denominado Modelo Triaxial, el cual sencillamente lo que propone es identificar 3 valores que serán los que guiarán y encauzarán el rumbo ético de la Municipalidad de Curridabat en el futuro, a partir de su adopción y compromiso con ellos por parte de todas las personas que en ella laboran.

Estos 3 valores se ubican cada uno dentro de una “Plenitud”, que son los ámbitos específicos en los que diariamente debemos desenvolvemos como funcionarios de la Municipalidad, estos son: Humana, Laboral y Ciudadana. Cada una de estas plenitudes será más ampliamente explicada en los siguientes apartados, pero la relación con sus correspondientes valores asignados es la siguiente:

PLENITUD HUMANA Valor: **HONESTIDAD**
PLENITUD LABORAL Valor: **RESPECTO**
PLENITUD CIUDADANA Valor: **COMPROMISO**

Cada uno de los siguientes apartados corresponden al desarrollo de la Plenitud con su respectivo Valor, donde además de la explicación de su significado y concepto, se acompañan por una matriz (cuadro) donde se expresan todas aquellas acciones éticas que nos comprometemos a realizar individualmente, pero también teniendo noción de que somos un todo, al ser todos nosotros funcionarios de una misma institución.

Dichas matrices contienen cuatro columnas, la primeras dos corresponden directamente al valor correspondiente a la plenitud, conteniendo la primer columna el desglose de todas las acciones específicas (resaltadas en negrita) que deberíamos realizar para que efectivamente se practique ese valor en la Municipalidad de Curridabat, mientras la segunda columna contiene los indicadores, que son los medios o fuentes concretas donde se puede verificar que dichas acciones están siendo practicadas en la institución.

Las últimas dos columnas ilustran cómo también el valor puntual que se está tratando puede reflejarse en las otras dos plenitudes. Más específicamente, cómo la acción concreta que se pondrá en práctica para hacer efectivo el valor, puede ser realizada en o desde las otras plenitudes, esto para reforzar y enriquecer el entendimiento y sobre todo la práctica de esa acción y por consiguiente del valor.

I. Plenitud Humana

El primer ámbito o plenitud es aquella que es propia, intrínseca e individual a cada persona, aquella que reúne nuestra actitud ante las distintas situaciones y personas, fruto de nuestra personalidad, de nuestras experiencias, de nuestro aprendizaje y de nuestras relaciones personales.

La plenitud humana refiere al potencial, necesidad y posibilidad que tenemos de alcanzar nuestra plenitud como personas, de ser seres íntegros y responsables ante nosotros mismos y ante quienes nos rodean, resultando indispensable para ello tener una actitud y una disposición de apertura, de aprender de los demás, de corregirnos y de crecer día con día, con el fin último de procurar ser mejores personas.

A partir de esta concepción y de su búsqueda, podemos decir que se está más cerca de la esencia humana, que a su vez es el punto clave para lograr una actitud objetiva y dinámica hacia los valores y por consiguiente hacia el humanismo, entendiendo por tal el conjunto de criterios que expresan el respeto a la dignidad, la preocupación por el bien de las personas, su desarrollo multifacético y la creación de condiciones sociales favorables para el hombre.

Es lo universal o común a toda moral, lo que identifica parcialmente entre sí a elementos y sectores dentro de la población del planeta.

En síntesis, entre más logremos ser personas plenas e íntegras, más calidad humana tendremos también con quienes nos rodean. Punto fundamental de este logro son los valores que manejemos en esa relación con nosotros mismos que posteriormente se reflejará en otras áreas en las que nos desenvolvemos; por ello, de lo expresado por la mayor parte de los funcionarios de la Municipalidad de Curridabat, se desprende que el valor de la HONESTIDAD es el que más se debe fortalecer en el personal de la institución.

HONESTIDAD: Es la cualidad humana por la que una persona determina actuar siempre con base en la verdad y la justicia, con transparencia y el respeto necesarios, sin buscar el bienestar para sí mismo y sin afectar a los demás.

Las siguientes son las acciones que nos pondremos cada uno como objetivo, para poder desarrollar y fortalecer el valor de la honestidad en la Municipalidad:

ACCIONES CONGRUENTES			
LA HONESTIDAD: VIRTUD PERSONAL		CÓMO REFLEJAMOS LA HONESTIDAD	
PLENITUD HUMANA (con nosotros mismos)	INDICADORES	PLENITUD CIUDADANA O COMUNIDAD (con la comunidad)	PLENITUD LABORAL (con nuestros compañeros)
Proponernos la puntualidad como norma en nuestra vida	<ul style="list-style-type: none"> - Reportes de asistencia y puntualidad (cantidad de tardías o ausencias injustificadas. - Revisión periódica de los reportes. - Iniciar labores a la hora indicada. 	Brindando seguridad al contribuyente y credibilidad a la institución	Generando un sano ambiente laboral de responsabilidad y consideración con nuestros compañeros de trabajo

<p>Utilizar adecuadamente todos los equipos, herramientas, bienes y cualquier otro recurso municipal</p> <p>Crearnos conciencia que los recursos municipales no son nuestros, por lo que no podemos utilizarlos en beneficio propio ni para el de personas cercanas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reporte por el uso inadecuado de los recursos. - Llamadas de atención por el mal uso de las herramientas asignadas. 	<p>Utilizando las herramientas asignadas únicamente para solventar las necesidades de la comunidad.</p>	<p>Generando un sano ambiente laboral de responsabilidad</p>
<p>Asumir el deber de decir la verdad y de denunciar actos incorrectos moral y legalmente.</p> <p>No ser cómplices de actos irregulares o deshonestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos. - Encuesta de percepción de la comunidad. - Resolución eficaz de la gestión presentada. 	<p>Dando el debido proceso a las denuncias que la comunidad tenga contra funcionarios o procesos municipales.</p>	<p>Siendo claros y transparentes con nuestros compañeros, nuestros jefes, nuestros subalternos y con la institución</p> <p>Previendo y denunciando cualquier acto de corrupción ante las instancias correspondientes.</p>
<p>No abusar de la confianza que nos da la institución, nuestros superiores y compañeros</p> <p>Tener claro que somos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos. - Encuesta de percepción de la comunidad. 	<p>Guardando un comportamiento formal y digno, sea dentro o fuera de la institución</p> <p>Recordando que somos</p>	<p>Generando un sano ambiente laboral de responsabilidad y consideración con nuestros compañeros de trabajo</p>

<p>parte de una sociedad y una institución, y que tenemos límites que respetar</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño - Estudio de clima organizacional 	<p>empleados públicos y gracias a la ciudadanía recibimos nuestro salario</p>	
<p>Estar abiertos a críticas y saber reconocer con humildad nuestros errores</p> <p>Realizar los cambios necesarios en nosotros mismos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de clima organizacional - Consultas a superiores y/o subalternos 	<p>Mejor relación con la ciudadanía al contar con funcionarios más autocríticos y tolerantes</p>	<p>Tomando en cuenta la opinión respetuosa de nuestros jefes y compañeros sobre nosotros y nuestro trabajo</p> <p>Haciendo a un lado el egoísmo</p>

II. Plenitud Laboral

Una segunda plenitud que debemos procurar alcanzar después de la personal, es la que está relacionada con quiénes nos rodean en nuestro trabajo diario, con quienes estamos más cerca y pasamos la mayor parte del día: nuestros compañeros y compañeras, jefes y/o subalternos. Esta plenitud es indispensable, pues un buen ambiente laboral incide de manera importante en nuestra buena disposición con el trabajo, y con ello incluso nuestro rendimiento laboral.

Para lograr una buena convivencia resulta indispensable estar dispuestos a compartir y hacer efectivos mínimos aceptados por todos: unir esfuerzos, conocimientos y experiencias que nos permiten alcanzar objetivos; mejorar la comunicación e intercambio de conocimientos; tener un espíritu de colaboración para contribuir con los demás; aspectos que aceptados y practicados por todos forjarán un ambiente más agradable y de ahí una mejor Municipalidad.

La gran mayoría del personal municipal ubicó al valor del RESPETO como el principal que ponderan en su cuadro de valores, por tanto y como está directamente vinculada con el otro, es decir, con nuestros compañeros, se convierte en el valor que rige a la institución en la plenitud laboral.

RESPETO: Es la consideración que cada persona debe tener hacia el prójimo, lo cual implica el reconocer que cada individuo es diferente a los demás y que tiene derecho de opinar o vivir de la forma que considere correcta, respetando siempre las normas sociales.

Las siguientes son las acciones que nos pondremos cada uno como objetivo, para poder desarrollar y fortalecer el valor del respeto en la Municipalidad:

ACCIONES CONGRUENTES

EL RESPETO: VALOR INDISPENSABLE CON QUIENES NOS RODEAN		CÓMO REFLEJAMOS EL RESPETO	
PLENITUD LABORAL (con nuestros compañeros)	INDICADORES	PLENITUD CIUDADANA O COMUNIDAD (con la comunidad)	PLENITUD HUMANA (con nosotros mismos)
<p>Escuchar a los compañeros y a los superiores con atención y sin interrumpir</p> <p>Valorar la opinión de cada persona, sean jefes, subalternos o compañeros</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formularios de sugerencias 	<p>Escuchando atentamente a los contribuyentes cuando quieren exponer alguna situación relacionada con la Administración</p>	<p>Teniendo disposición para escuchar distintas opiniones y formas de ver las cosas</p>
<p>Hacer de la cortesía y la receptividad hacia los compañeros una práctica diaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de clima organizacional - Encuestas a compañeros y usuarios 	<p>Tratando a los ciudadanos con esmero y buenos modales</p>	<p>Mejorando la forma y el trato hacia los demás</p> <p>Siendo amables y teniendo cortesía con todos, hasta con las personas con las que no tenemos mucha relación</p>
<p>Recibir y brindar ayuda desinteresadamente a los compañeros y superiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estudio de clima organizacional - Encuestas a compañeros y usuarios 	<p>Recibir y brindar sugerencias y ayuda de ciudadanos</p>	<p>Fortaleciendo la cooperación y ayuda al prójimo</p> <p>Haciendo a un lado el egoísmo</p>

<p>Reconocer en cada compañero a alguien necesario para el éxito de nuestro trabajo</p> <p>Tener claro que el trabajo en equipo es indispensable en una institución como esta</p>	<p>- Estudio de clima organizacional</p>	<p>Haciendo nuestro trabajo de manera conjunta y organizada se hace mucho más viable lograr que sea eficiente, de calidad y agradecido por la comunidad</p>	<p>Dando efectivamente a cada persona el valor que todos tenemos</p> <p>Reconociendo que requerimos de los demás en la mayoría de los momentos cotidianos</p>
<p>Evitar iniciar rumores o levantar falsos de los demás compañeros</p>	<p>- Estudio de clima organizacional</p> <p>- Encuestas a compañeros y usuarios</p>	<p>Evitando hacer juicios no informados a contribuyentes o zonas del cantón a quienes debemos dirigir un servicio o proyecto</p>	<p>No haciendo lo que no nos gustaría que hagan con nosotros</p>
<p>Tomarnos el tiempo de conocer a nuestros compañeros antes de hacer juicios sobre ellos</p> <p>Considerar la forma de ser y las decisiones de cada uno de nuestros compañeros</p>	<p>- Estudio de clima organizacional</p> <p>- Encuestas a compañeros y usuarios</p>	<p>Evitando hacer juicios no informados a contribuyentes o zonas del cantón a quienes debemos dirigir un servicio o proyecto</p>	<p>Dando la oportunidad a las personas de demostrar su valor, o de lo contrario, reservarse los comentarios negativos</p> <p>Siendo tolerantes, todas las personas son diferentes</p>
<p>Proponernos respetar para que nos respeten</p>	<p>- Estudio de clima organizacional</p> <p>- Encuestas a compañeros y usuarios</p>	<p>Tratando a los ciudadanos con esmero y buenos modales</p>	<p>No haciendo lo que no nos gustaría que hagan con nosotros</p> <p>Teniendo reciprocidad con todas las personas,</p>

			<p>si deseamos que nuestra individualidad sea respetada</p> <p>Demostrando liderazgo positivo y constructivo</p>
--	--	--	--

III. Plenitud Ciudadana

El tercer ámbito en el que nos vemos envueltos, y del que también debemos intentar alcanzar la plenitud, es la ciudadana. Como funcionarios públicos que somos tenemos una obligación ineludible: la razón de ser de nuestro trabajo es única y exclusivamente la búsqueda del bien común, cualquier esfuerzo que hagamos en nuestras labores siempre debe ir encaminada hacia ese horizonte.

Resulta fundamental interiorizar en cada uno de nosotros que nos debemos a los ciudadanos y a la comunidad, que no trabajamos sólo para nuestro bienestar o porque hay que hacerlo, sino que buena parte de la calidad de vida de muchas personas depende de nuestro trabajo, independientemente de qué hagamos, pues la función de la Municipalidad no es otra que esa.

La construcción del bien común, buscando el bienestar general que nos permita satisfacer las necesidades de la sociedad, debemos tomar conciencia, conocer y reflexionar las conductas que nos ayudan a construir el bien común, ser cada vez más eficientes y hacer con mayor calidad nuestro trabajo; es el deber cívico que nos concierne en nuestro papel de funcionarios públicos, que nos permite coadyuvar a forjar un mejor país y lograr que nuestra institución sobresalga cumpliendo su cometido.

Pero también al igual que el resto de personas tenemos una función como ciudadanos, lo cual conjugado con el hecho de que tenemos además una función pública, nos compromete aún más en lo ético, pues somos ejemplo de rectitud y cambio para el resto de la sociedad.

Es por ello que, de los 3 valores más recurrentes en la opinión del personal municipal, el COMPROMISO es transversal a todas las plenitudes, pero debido al grado de responsabilidad que implica ser funcionario público, resulta indispensable para la plenitud ciudadana.

COMPROMISO: Es tener una actitud de lealtad hacia la organización, comunidad y el entorno. Es la obligación contraída y la responsabilidad asumida para con algo o alguien.

Las siguientes son las acciones que nos pondremos cada uno como objetivo, para poder desarrollar y fortalecer el valor del compromiso en la Municipalidad:

ACCIONES CONGRUENTES

EL COMPROMISO: IMAGEN DE NUESTRO TRABAJO		CÓMO REFLEJAMOS EL COMPROMISO	
PLENITUD CIUDADANA (con la comunidad)	INDICADORES	PLENITUD LABORAL (con nuestros compañeros)	PLENITUD HUMANA (con nosotros mismos)
<p>Proponernos revertir las imágenes negativas que pueda tener la ciudadanía de nosotros como funcionarios públicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos. - Encuesta de percepción de la comunidad. 	<p>Brindando ayuda cuando nuestros compañeros lo requieran</p> <p>Cumpliendo en tiempo y forma con nuestros compromisos laborales o trabajos asignados</p>	<p>Siendo cumplidos y responsables con nuestras obligaciones</p> <p>Practicando la lealtad en nuestras relaciones personales</p> <p>Cumpliendo lo que prometemos o lo que nos proponemos</p>
<p>Aumentar el esmero y la dedicación con que proyectamos nuestro trabajo y esfuerzo hacia los usuarios</p> <p>Atender con afán y sentido de servicio a los ciudadanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos. - Encuesta de percepción de la comunidad. - Control cruzado con otros departamentos de la atención y respuesta. 	<p>Realizando nuestro trabajo con calidad y puntualidad, pues de él dependen también otros compañeros</p> <p>Brindando ayuda cuando nuestros compañeros lo requieran</p> <p>Actuando acertadamente en todo lo que hagamos dentro de nuestra jornada laboral</p>	<p>Esforzándonos en todo lo que hagamos y emprendamos en nuestras vidas</p> <p>Procurando ser asertivos, cordiales y amables en el trato tanto a nosotros mismos, como para con el prójimo</p>

<p>Concientizarnos que nuestro trabajo tiene un impacto directo en la calidad de vida de las personas y de la comunidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño - Estudio de clima organizacional 	<p>Teniendo claro que el trabajo que cada uno de nosotros hacemos afecta a uno o más compañeros, por lo que debemos ser responsables y esforzados</p>	<p>Teniendo siempre presente que formamos parte de una sociedad, por lo que debemos ser siempre responsables y prudentes con nuestras acciones</p>
<p>Ser responsables con el correcto cumplimiento de nuestras funciones y no ser conformistas, siempre se puede dar más</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Cumplimiento de objetivos y tareas asignadas. - Informes de trabajo periódico. - Evaluación de desempeño - Satisfacción de los usuarios. 	<p>Adoptando una mentalidad propositiva y de no conformismo</p> <p>Posicionando la superación como un objetivo de todos en la institución</p> <p>Generando un sano ambiente laboral de responsabilidad y consideración con nuestros compañeros de trabajo</p>	<p>Mentalizándonos en la búsqueda constante de la superación, como norma necesaria e importante para nuestras vidas</p> <p>Convenciéndonos nosotros mismos de siempre hacer las cosas de la mejor manera</p> <p>Proponiéndonos metas altas que nos permitan realizarnos laboral y personalmente</p>
<p>Ser leales con la Municipalidad demostrando trabajo, pues es gracias a ella que obtenemos nuestro sustento</p> <p>Tener presente que laboramos en lugar que tiene una función</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño - Estudio de clima organizacional 	<p>Generando un sano ambiente laboral de responsabilidad y consideración con nuestros compañeros de trabajo</p> <p>Promoviendo entre todos el respeto hacia la institución y</p>	<p>Practicando la lealtad en nuestras relaciones personales</p> <p>Siendo honestos con las demás personas y reconociendo nuestros errores</p> <p>Haciendo a un lado el</p>

<p>social, por lo que no podemos abusar de ella por pensar sólo en nuestro bienestar</p> <p>Conocer la misión, la visión, los objetivos, planes de desarrollo y los valores de la Municipalidad, para que todos sepamos hacia dónde se dirige nuestro trabajo diario</p>		<p>mutuamente entre compañeros</p> <p>Evitando actos que agredan la honra, la dignidad o la imagen de nuestros compañeros y la institución</p>	<p>egoísmo</p>
<p>Estar conscientes que por nuestro trabajo de funcionarios públicos tenemos una obligación moral aún mayor como ciudadanos, por lo que debemos predicar constantemente con nuestro ejemplo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluaciones de desempeño - Estudio de clima organizacional - Quejas y sugerencias presentadas por los ciudadanos. - Encuesta de percepción de la comunidad. 	<p>Teniendo claro que los cambios y la mejora de las relaciones entre compañeros parte de cada uno de nosotros, individualmente</p> <p>Siendo congruentes entre lo que decimos y lo que hacemos tanto en nuestro trabajo como en las relaciones con nuestros compañeros</p>	<p>Teniendo siempre presente que formamos parte de una sociedad, por lo que debemos ser siempre responsables y prudentes con nuestras acciones</p>
<p>Incluir en nuestro trabajo diario prácticas de protección al medio ambiente y de ahorro en el consumo de energía</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mediciones de ahorro de papel, de cantidad de basura y reciclaje en la Municipalidad - Facturas o recibos de los recursos energéticos utilizados 	<p>Generando una cultura compartida en la institución de protección al medio ambiente, que sea un elemento más para la unión del personal y para la</p>	<p>Interiorizando las prácticas de protección al medio ambiente como parte de nuestra vida diaria, y que cada uno tenemos un papel vital para el cambio</p>

	- Acciones espontáneas de protección del medio ambiente	proyección hacia la comunidad	
--	---	-------------------------------	--

Allan Sevilla Mora, Secretario.