

**MINISTERIO DE GOBERNACIÓN Y POLICÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE MIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA**

**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE DOTACIÓN**



**MECANISMOS DE CONTROL PARA LA
PROMOCIÓN DE LA ÉTICA Y VALORES EL
PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y
SELECCIÓN DE PERSONAL DE LA DGME**

Diciembre, 2021



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

REVISIONES Y APROBACIONES

Versión: 001	Fecha de elaboración: Diciembre 2021
--------------	--------------------------------------

Elaborado por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Unidad de Dotación, DGME	Yesenia Naranjo Morales Coordinadora, Unidad de Dotación	

Revisado por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Gestión de Recursos Humanos, DGME	Lic. Guido Herrera Álvarez Gestor a.i.	

Aprobación por:		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Dirección General, DGME	Licda. Raquel Vargas Jaubert. Directora General	
Fecha de aprobación:		

V° B° :		
Área	Nombre del funcionario	Firma
Planificación Institucional	MBA. Eugenia Víctor Sánchez	



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

INDICE

INDICE	3
I. DISPOSICIONES GENERALES	5
1.1 Alcances	5
1.2 Vigencia	5
1.3 Responsables	5
II. OBJETIVOS	6
2.1 Objetivo General	6
2.2 Objetivos Específicos	6
III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	7
3.1 Misión	7
3.2 Visión	7
3.3 Políticas Institucionales vinculantes	7
3.4 Valores Institucionales	8
IV. REFERENCIAS LEGALES	9
4.1 La Constitución Política.	10
4.2 La Ley General de la Administración Pública (LGAP):.....	10
4.3 La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP):.....	10
4.4 La Ley de Creación de la Procuraduría de la Ética Pública:.....	11
4.5 Ley General de Control Interno:	11
4.6 Decreto Ejecutivo N.º 33146-MP del 24 de mayo de 2006.....	11
4.7 Decreto N.º D-2-2004-CO:	13
4.8 Manual de Principios y Valores Éticos de la DGME	14
4.9 Marco conceptual	15
V. PROMOCIÓN DE LA ÉTICA Y VALORES	19
VI. FUNDAMENTOS ÉTICOS	20
VII. MECANISMOS DE CONTROL	21
VIII. SEGUIMIENTO	22
IX. BIBLIOGRAFÍA	22



Ministerio de Gobernación y Policía
Dirección General de Migración y Extranjería
Servicio, Justicia y Transparencia

Gestión de Recursos Humanos, Unidad de Dotación

*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

INTRODUCCIÓN

La Dirección General de Migración y Extranjería emitió la Estrategia Institucional de Promoción de la Ética y Valores en la Dirección General de Migración y Extranjería, señalando que la Gestión de Recursos Humanos debe instaurar un marco ético que articule las acciones enfocadas a la promoción de la ética y de los valores, para la prevención de la corrupción en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del Personal, por lo tanto, una vez definidas las acciones a implementar, se desarrollarán los mecanismos de control para que estas acciones se lleven a cabo.

A continuación, se presenta los componentes que brindan una orientación para el cumplimiento de la ética y valores en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.

El marco estratégico institucional y las referencias legales serán tomados de la Estrategia Institucional de Promoción de la Ética y Valores en la Dirección General de Migración y Extranjería, tomando en consideración que los lineamientos emitido por la Dirección General, son de aplicación para todos los procesos que se llevan a cabo en la Institución, asimismo los temas desarrollados en el apartado Promoción de la ética y valores y los Fundamentos Éticos, se ajustaron para la aplicación del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

I. DISPOSICIONES GENERALES

La actuación las personas funcionarias de la institución se basa en los aspectos filosóficos definidos en el Plan Estratégico Institucional (PEI) “Yo Soy Migración” 2020-2025 que son las aspiraciones y la referencia de las líneas de acción para los próximos años.

1.1 Alcances

Los mecanismos de control en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME, relacionados con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, para la prevención de la corrupción en dicho proceso, son de acatamiento obligatorio para todas personas funcionarias de la Dirección General de Migración y Extranjería que están involucradas en dicho proceso.

1.2 Vigencia

La vigencia de los mecanismos de control para la promoción de Ética y Valores en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME es a partir de su aprobación por parte de las autoridades de la DGME.

1.3 Responsables

El cumplimiento efectivo de los Mecanismos de Control y la Promoción de la Ética y los Valores, para la prevención de la corrupción en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal, está a cargo de todo el personal de la DGME y el seguimiento en su aplicación corresponde a la Gestión de Recursos Humanos, la Dirección General y las Jefaturas que participan en el proceso.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

Las acciones de capacitación para la promoción de la ética y los valores institucionales serán realizadas por la Comisión de Rescate y Formación de Valores de la institución.

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Establecer las acciones y mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el cumplimiento de las funciones en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME.

2.2 Objetivos Específicos

- a) Definir los lineamientos institucionales que fomenten la ética y los valores orientados a la prevención de la corrupción en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del Personal de la DGME.
- b) Coordinar las acciones requeridas para promover la ética y valores a nivel institucionales en el proceso.
- c) Establecer un adecuado mecanismo de control para la promoción de la ética y de los valores, para la prevención de la corrupción en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del Personal Policial.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

III. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

3.1 Misión

La Dirección General de Migración y Extranjería es el ente público ejecutor de la política migratoria, que controla el ingreso y egreso de personas al territorio nacional, promueve la integración de las personas extranjeras a la sociedad costarricense, regula la permanencia y actividades de las personas extranjeras en el país y coadyuva en el combate contra los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes, mediante la administración efectiva de los flujos migratorios que contribuyan al desarrollo y a la seguridad de Costa Rica.

3.2 Visión

Ser la institución conformada por un equipo de personas comprometido con un modelo de gestión efectivo, evolutivo y transparente, que mediante la administración de los flujos migratorios y la integración de la población migrante, refugiada y nacional, coadyuva en el desarrollo del país, el respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento de la seguridad pública.

3.3 Políticas Institucionales vinculantes

En este apartado se desarrolla la declaración escrita de manera clara y detallada de los lineamientos definidos tanto para la gestión como para la toma de decisiones, brindándose así criterios que contribuyen a cohesionar a la organización para hacer lo indicado en el momento preciso. (DGME, 2020)



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

Además, una de ellas (la N°7) aborda lo relacionado con los valores y ética:

1. Desarrollar nuevos modelos de gestión que faciliten la administración de los flujos migratorios y garanticen el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, lo que estará sustentado en la modernización institucional y la profesionalización de los recursos humanos.
2. Promover una estrategia de recursos humanos orientada a proporcionar la adaptación sistemática, proactiva y flexible necesarias para el desarrollo de las metas institucionales, por medio del fortalecimiento de capacidades y efectiva evaluación del desempeño.
3. Impulsar un modelo de cultura organizacional sustentada en el fomento de los valores institucionales y la ética en la función pública.
4. Garantizar que el modelo de gestión institucional se sustente en un sistema de control interno consolidado y efectivo que promueva la prevención de riesgos, el uso racional de los recursos y la corrección oportuna de las debilidades que se presenten en la organización y puedan comprometer el logro de los objetivos.

3.4 Valores Institucionales

Los valores institucionales son los que apoyan la visión y dan forma a la misión y la cultura institucional.

En este caso la DGME ha definido diez valores institucionales que reflejan su esencia e identidad y que se resaltan en el Plan Estratégico Institucional “Yo Soy Migración” 2020-2025.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*



IV. REFERENCIAS LEGALES

La normativa que se describe seguidamente es la misma contenida en la Estrategia Institucional de la Promoción de la Ética Valores, el que contiene parte del ordenamiento jurídico definido en Costa Rica, que están relacionados con la ética que debe regirse desde la función pública.

Seguidamente se detallan algunos elementos a considerar en algunas de esas normas y que son de acatamiento obligatorio:



Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME

4.1 La Constitución Política.

La Constitución Pública en su artículo 11 señala los principios de legalidad y eficiencia, en donde dicta que: *“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes. La ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas”.*

4.2 La Ley General de la Administración Pública (LGAP):

En su artículo 4 indica que: *La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.*

4.3 La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública (LCEIFP):

En su artículo 1 determina que: *“Los fines de la presente Ley serán prevenir, detectar y sancionar la corrupción en el ejercicio de la función pública”*



Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME

4.4 La Ley de Creación de la Procuraduría de la Ética Pública:

En su artículo 3 en el inciso h, dice: *“Realizar las acciones administrativas necesarias para prevenir, detectar y erradicar la corrupción e incrementar la ética y la transparencia en la función pública, sin perjuicio de las competencias que la ley le otorga a la Contraloría General de la República, así como denunciar y acusar ante los tribunales de justicia a los funcionarios públicos y las personas privadas cuyo proceder exprese actos ilícitos vinculados con el ejercicio de su cargo o con ocasión de este, en las materias competencia de la Jurisdicción Penal de Hacienda y de la Función Pública. En el caso de personas privadas, la competencia de la Procuraduría se ejercerá únicamente cuando estos sujetos administren por cualquier medio bienes o fondos públicos, reciban beneficios provenientes de subsidios o incentivos con fondos públicos o participen, de cualquier manera, en el ilícito penal cometido por los funcionarios públicos. Lo anterior sin perjuicio de su deber de poner tales hechos y conductas en conocimiento de las respectivas instancias administrativas de control y fiscalización, para lo que corresponda en su ámbito de competencia.”*

4.5 Ley General de Control Interno:

En el artículo 13 se indica los deberes del jerarca y los titulares subordinados, uno de ellos es el inciso a: *“Mantener y demostrar integridad y valores éticos en el ejercicio de sus deberes y obligaciones, así como contribuir con su liderazgo y sus acciones a promoverlos en el resto de la organización, para el cumplimiento efectivo por parte de los demás funcionarios.”*

4.6 Decreto Ejecutivo N.º 33146-MP del 24 de mayo de 2006.

Principios éticos que los funcionarios públicos deben observar: en su artículo 1 dice: *“Artículo 1º-Principios. Los que ejerzan cargos de la función pública deben comportarse de acuerdo con los siguientes principios:*



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- a) **Afán de servicio:** *Deben tomar sus decisiones basados únicamente en el interés público. No deben hacerlo con la intención de obtener un beneficio financiero o material de cualquier tipo para sí mismos, su familia y sus amigos, derivado de las acciones, decisiones o nombramientos realizados en virtud del cargo, o del use de información obtenida en razón de este;*
- b) **Integridad:** *No deben situarse en situación de obligación financiera o de cualquier otro tipo frente a cualquier persona u organización que pueda influenciarles en el desempeño de sus deberes oficiales;*
- c) **Objetividad:** *Al ejecutar sus funciones públicas, incluyendo la realización de nombramientos, el otorgamiento de contratos o la concesión de recomendaciones a personas para la obtención de recompensas y beneficios, deben tomar sus decisiones de acuerdo con criterios de mérito;*
- d) **Rendición de cuentas:** *Deben rendir cuentas ante los órganos públicos correspondientes, la prensa, las organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía en general por los actos y decisiones realizadas en el ejercicio del cargo, y someterse a cualquier forma de escrutinio que resulte apropiada para su cargo;*
- e) **Transparencia:** *Deben ser tan abiertos como sea posible sobre las acciones y decisiones que realicen en ejercicio del cargo. Deben motivar adecuadamente sus decisiones y restringir la información sobre ellas únicamente cuando el interés público claramente lo demande;*
- f) **Honradez:** *Deben declarar públicamente cualquier interés privado relacionado con sus deberes públicos y tomar las medidas necesarias para resolver cualquier conflicto de interés en una forma adecuada para proteger el interés público;*
- g) **Racionalidad:** *Deben proteger y conservar los bienes del Estado; debiendo utilizar los que les fueron asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando abusos, derroche o desaprovechamiento;*



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- h) **Liderazgo:** *Deben promover y apoyar estos principios con su liderazgo y ejemplo personal realizados en virtud del cargo, o del use de información obtenida en razón de este.*

4.7 Decreto N.º D-2-2004-CO:

Directrices generales sobre principios y enunciados éticos a observar por parte de los jerarcas, titulares subordinados, funcionarios de la Contraloría General de la República, auditorías internas y servidores públicos en general, en el punto 1.1 sobre enunciados rectores se indica:

“Los jerarcas, los titulares subordinados y demás funcionarios públicos deben guiar su conducta a partir de principios como los siguientes:

- a) **Legalidad constitucional:** *principio que exige someter toda actuación pública al ordenamiento jurídico; sólo lo expresamente autorizado por la Constitución y la ley es válido; la no observancia de esto constituye el delito de fraude de ley, según artículo 58 de la Ley 8422 (Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública).*
- b) **Igualdad:** *principio de derechos humanos que exige tratar a todas las personas sin ningún tipo de discriminación. No es posible una conducta pública que haga distinciones.*
- c) **Regularidad:** *las operaciones y actos administrativos deben asentarse, de manera correcta, en registros confiables financieros, presupuestarios, entre otras clases de archivos.*
- d) **Eficiencia:** *los negocios públicos deben maximizar los resultados ante la escasez de fondos y recursos; los objetivos de trabajo deben cumplirse al menor costo posible.*
- e) **Eficacia:** *mandato que busca adecuar y concretizar las políticas públicas, así como el cumplimiento de los objetivos y metas.*
- f) **Austeridad:** *la asignación, adquisición, conservación e inversión de los recursos y fondos públicos, deben orientarse a la satisfacción plena del interés público, según el mandato del Estado Social de Derecho, y al uso racional de éstos.*



Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME

- g) **Transparencia:** la rendición de cuentas obliga a que el ejercicio del poder -y el cumplimiento de las funciones públicas asignadas- se haga de cara a los administrados.
- h) **Lealtad:** todo acto o conducta pública debe alcanzarse en función del país, la democracia, el bien común, la libertad, la justicia, la responsabilidad y la probidad.
- i) **Probidad:** el servidor público está obligado a trabajar por el interés público; su gestión debe atender las necesidades prioritarias, según lo que responsablemente se ha planificado. Esto obliga a mostrar rectitud y buena fe en el uso de las facultades que confiere la ley (Vid, artículo 3º de la Ley 8422).
- j) **Responsabilidad:** todo funcionario público debe responder, de frente al país y a los órganos de control, investigación y sanción, por sus faltas desde los ámbitos ético, disciplinario, civil, político y penal.
- k) **Integridad:** Los actos del funcionario público deben estar alejados de buscar beneficios en lo personal, familiar o para sus amigos.
- l) **Honestidad:** Todo interés diferente al público, que pudiese ocasionar un conflicto de intereses, debe ser declarado por el funcionario público. De inmediato debe detenerse aquel actuar que potencialmente pueda comprometer la recta honestidad.
- m) **Liderazgo:** El funcionario público debe promover y respaldar con sano liderazgo y ejemplo los principios antes indicados.”

4.8 Manual de Principios y Valores Éticos de la DGME

La Dirección General de Migración en el periodo 2012 elaboró el Manual de Principios y Valores Éticos, enfocado en el cumplimiento con todos esos mandatos legales, el cual indica:

“Instrumento de institucionalidad de la Ética, como fuente de inspiración conductual, orientado hacia la excelencia y las mejores prácticas, para los funcionarios y las funcionarias que conforman la Institución, así como para



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

*las relaciones con las diferentes personas e instancias del entorno externo
con quienes se interactúa. (DGME, 2012).”*

Por todo lo manifestado, con la definición de la Promoción de la Ética y Valores para el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGME se busca implementar las acciones que se requieren efectuar.

4.9 Marco conceptual

En este apartado se presenta una serie de conceptos que buscan caracterizar los criterios teóricos relacionados con la ética y valores con el propósito de facilitar la transmisión del conocimiento y la comprensión de estos.

Para efectos de esta estrategia se entiende por:

- **Ambiente de control:** conjunto de factores del ambiente organizacional que deben establecer y mantener el jerarca, los titulares subordinados y demás funcionarios para permitir el desarrollo de una actitud positiva y de apoyo para el control interno y para una administración escrupulosa. (Ley General de Control Interno, No.8292).
- **Conciencia moral:** conocimiento del bien y del mal.
- **Confidencialidad de la información:** protección de información sensible contra divulgación no autorizada. (MIDEPLAN, 2012)



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- **Eficiencia en la administración pública:** se refiere a la promoción de métodos administrativos que produzcan el conjunto más grande de resultados para un objetivo determinado y con el menor costo. La reducción de costos de personal y materiales, en tanto que se logra en máxima precisión, velocidad y simplificación administrativa. (MIDEPLAN, 2012)
- **Ética:** disciplina que estudia la conducta moral de las personas en sociedad bajo criterios racionales de las normas, costumbres, principios y valores que guían el actuar humano.
- **Función pública:** es el conjunto de actividades concretas de interés público que desarrollan las instituciones del Estado, mediante sus diferentes organismos públicos. (MIDEPLAN, 2012)
- **Jerarca:** superior jerárquico del órgano o del ente; ejerce la máxima autoridad dentro del órgano o ente, unipersonal o colegiado. (Ley General de Control Interno, No.8292).
- **Misión institucional:** declaración concisa sobre la razón de ser o el propósito último de la institución (qué somos, qué hacemos y para quién) (MIDEPLAN, 2012)
- **Moral:** son las reglas o normas por las que se rige la conducta de las personas en concordancia con la sociedad y a sí mismo(a).



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- **Normas:** reglas a las que se deben ajustar las conductas, tareas y actividades de las personas en una determinada sociedad; el conjunto de estas compone la parte moral y ética de la cultura.
- **Rendición de cuentas:** proceso continuo que deben implementar las y los funcionarios públicos y las instituciones para informar a las autoridades competentes y a los habitantes adecuadamente sobre su gestión. (MIDEPLAN, 2012)
- **Riesgo:** probabilidad de que ocurran eventos que tendrían consecuencias sobre el cumplimiento de los objetivos fijados. (Metodología para la aplicación del Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional SEVRI del Ministerio de Gobernación y Policía)
- **Seguimiento:** proceso continuo y sistemático de recolección de datos para verificar lo realizado y sus resultados, durante la ejecución de las actividades a su conclusión, tanto en términos físicos como financieros, que ofrece información necesaria para mejorar la gestión pública. (MIDEPLAN, 2012)
- **Seguridad:** conjunto de controles para promover la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información. (MIDEPLAN, 2012)
- **Sistema específico de valoración del riesgo (SEVRI):** Conjunto organizado de elementos de la Institución que interaccionan para la identificación, análisis, evaluación, administración, revisión, documentación y comunicación de los riesgos institucionales relevantes. (Metodología para la aplicación del Sistema



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

Específico de Valoración de Riesgo Institucional SEVRI del Ministerio de Gobernación y Policía)

- **Titular subordinado:** funcionario de la administración activa responsable de un proceso, con autoridad para ordenar y tomar decisiones. (Ley General de Control Interno, No. 8292)
- **Transparencia:** es la obligación de los funcionarios y las organizaciones públicas de garantizar el derecho constitucional de los habitantes al acceso veraz y oportuno de información. (MIDEPLAN, 2012)
- **Usuario:** personas físicas o jurídicas o agrupaciones de ellas, a quienes van dirigidos directamente los bienes y servicios que provee un programa presupuestario. (MIDEPLAN, 2012)
- **Valoración del riesgo:** identificación y análisis de los riesgos que enfrenta la institución, tanto de fuentes internas como externas relevantes para la consecución de los objetivos; deben ser realizados por el jerarca y los titulares subordinados, con el fin de determinar cómo se deben administrar dichos riesgos. (Ley General de Control Interno, No. 8292)
- **Valores:** los valores son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. La solidaridad frente a la indiferencia, la justicia frente al abuso, el amor frente al odio. (MIDEPLAN, 2012)
- **Visión:** declaración que enuncia lo que la organización desea ser en el futuro. (MIDEPLAN, 2012)



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

V. PROMOCIÓN DE LA ÉTICA Y VALORES

Para promover la Ética y Valores en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME se implementarán las siguientes actividades:

- a) Gestionar ante la Comisión de Ética y Valores un programa de capacitación sobre el tema de la ética y los valores, dirigidos a las personas funcionarias que participan en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.
- b) Ejecutar los procesos de formación que implemente la Comisión de Ética y Valores para las personas funcionarias involucradas en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.
- c) Participar en las acciones de sensibilización sobre ética y valores institucionales que imparta la Comisión de Ética y Valores.
- d) Participar en las actividades que promueva la Comisión Institucional de Control Interno en procura de fortalecer el control interno de la DGME y sus componentes.
- e) Prevenir actos de corrupción que lesionen a la hacienda pública y al bien común, a través de los procesos de capacitación y la aplicación de los controles necesarios establecidos en los manuales de procedimientos del Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME, así como en los Mecanismos de control y sistema de monitoreo relacionados con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Migración y Extranjería, referidos a la valoración de los riesgos de corrupción inherentes al Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- f) Garantizar estándares morales que permita una actuación de las personas funcionarias involucradas en Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME, congruente con los objetivos de la Institución y las expectativas e intereses de la ciudadanía.
- g) Fomentar las mejores prácticas en ética y valores en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.

VI. FUNDAMENTOS ÉTICOS

Se aplicarán los fundamentos Éticos establecidos en la Estrategia para la promoción de la Ética y Valores de la DGME, los cuales se refieren concretamente a los principios relacionados con las normas de conducta y de elección moral, que el personal de la DGME debe practicar como parte de la función pública que ejerce en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del personal de la DGME, se aplica de la siguiente manera:

1. La ética como disciplina pauta la rectitud de los actos de las personas servidoras públicas que participan en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.
2. La ética responde a la conciencia decorosa que debe tener las personas funcionarias en sus diferentes labores relacionadas con el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.
3. La ética coadyuva a que las personas funcionarias desarrollen sus actividades en apego a las disposiciones constitucionales, legales, morales, entre otras que rigen a la administración pública y las aplicables al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

4. La ética contribuye a que se efectúe una administración eficiente de los recursos públicos que se tienen para el Proceso de Reclutamiento y Selección de Personal de la DGME.
5. La ética como una base para la búsqueda de la excelencia en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME y el pleno cumplimiento de los objetivos institucional.
6. La ética permite la construcción de códigos morales cuya función es generar convivencias sanas y correctas en todas las personas funcionarias que participan en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal en la DGME.

VII. MECANISMOS DE CONTROL

- a) Que el proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME se realice de forma transparente, publicando en el sitio web la documentación referente al proceso, tales como Manuales de Procedimientos, afiches divulgativos, concursos Internos.
- b) Realizar la revisión de los manuales de procedimientos, cada dos años, con el fin de mantener los procesos actualizados.
- c) Elaborar un informe de labores en el mes de diciembre de cada año, que incluya todas las acciones realizadas en el proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME.
- d) Denunciar ante las autoridades competentes, cuando se detecte comportamientos contrarios a la ética y valores institucionales en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos del Personal de la DGME.



*Mecanismos de control para la promoción de la ética y valores en el
Proceso de reclutamiento y selección de personal de la DGME*

- e) Dar seguimiento a los mecanismos de control y monitorio implementado al Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME.
- f) Dar seguimiento correspondiente a los riesgos identificados en el proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME y que son parte del SEVRI.

VIII. SEGUIMIENTO

La Gestión de Recursos Humanos es la responsable de efectuar las coordinaciones necesarias para el seguimiento a los mecanismos de control de la promoción de la Ética y Valores en el Proceso de Reclutamiento, Selección y Nombramientos de Personal de la DGME, con la finalidad de identificar el nivel de cumplimiento de las actividades definidas en este documento.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Estrategia Institucional para la promoción de la Ética y Valores de la Dirección General de Migración y Extranjería.
- Dirección General de Migración y Extranjería. (2020) Plan Estratégico Institucional 2020-2025. San José, Costa Rica: DGME.
- Dirección General de Migración y Extranjería. (2020) Manual de Principios y Valores Éticos. San José, Costa Rica: DGME.
- Ministerio de Planificación y Política Económica [MIDEPLAN] (2012). *Glosario de términos de planificación, presupuesto y evaluación*. Obtenido de https://documentos.mideplan.go.cr/share/s/eNT78skbSRuHkTWV_Yr9rw.