



Modelo ABCD de gestión integral contra la corrupción

CAJA DE HERRAMIENTAS CONTRA LA CORRUPCIÓN
ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL

PRESENTACIÓN



El modelo policial de gestión integral contra la corrupción diseñado por el Organismo de Investigación Judicial sirve de derrotero para dar a conocer las acciones realiza la Policía Judicial para combatir la penetración de la corrupción en la función pública.

Este modelo tiene una particularidad digna de resaltar en cuanto a su aplicabilidad, ya que el blindaje establecido puede ser asumido por cualquier institución pública del país independientemente del giro organizacional que tenga, por lo que consideramos que puede servir de plataforma base para otros centros de gestión o instituciones, independientemente de su naturaleza policial.

Este esfuerzo por mejorar la institucionalidad del país ha sido una de mis principales ocupaciones como Director General del Organismo de Investigación Judicial, el cual ha involucrado realinear la declaración estratégica (misión y visión) así como buscar la excelencia en la transparencia y rendición de cuentas de la gestión policial, llegando a ser reconocida como institución líder en el ramo con sendos premios consecutivos a nivel nacional desde el inicio de mi gestión.

El uso de herramientas modernas de la administración pública, así como la constante revisión de los procedimientos internos nos permiten presentarnos ante la opinión pública como una policía proba, transparente y confiable, que busca continuamente el mejoramiento de sus investigaciones y la creación de valor público.

Walter Espinoza
Walter Espinoza
Director General
Organismo de Investigación Judicial

TABLA DE CONTENIDOS

MODELO ABCD DE GESTIÓN INTEGRAL CONTRA LA CORRUPCIÓN

A) Alineamiento estratégico institucional.....	4
Misión y Visión.....	4
Visión.....	4
Valores.....	4
Plan Estratégico Institucional.....	4
B) Base de riesgos indexados.....	5
Antes.....	5
Durante.....	5
Después.....	6
C) Caja de herramientas contra la corrupción.....	6
Acciones de prevención.....	6
Canales de denuncia.....	9
Mecanismos de detección.....	12
Evaluación y seguimiento.....	14
D) Determinación de coadyuvancias.....	16
Primer nivel: Interno al OJ.....	16
Segundo nivel: Interno al Poder Judicial.....	16
Tercer nivel: Externo al Poder Judicial.....	16
Otros componentes del modelo.....	17
Código de ética.....	17
Gestión del conflicto de intereses.....	17
Observancia de la normativa y mejores prácticas nacional e internacional.....	17
Acciones a mediano plazo.....	18
Programa de Integridad y Transparencia.....	18
ISO 37001 sobre anti-soborno.....	18
Acciones a largo plazo.....	19
Minería de datos no estructurados.....	19

MODELO ABCD DE GESTIÓN INTEGRAL CONTRA LA CORRUPCIÓN

Introducción

El modelo ABCD de gestión integral contra la corrupción, diseñado por el Organismo de Investigación Judicial, está estructurado para que sirva de referente en la lucha contra la corrupción y pueda ser utilizado por cualquier institución pública, mismo que está conformado por cuatro componentes que se denominan como **ABCD** (Alineamiento, Base de Riesgos, Caja de Herramientas y Definición de Coadyuvancias).

Asimismo, se debe tener claro que existen oportunidades de mejoras importantes a mediano plazo que involucran un esfuerzo un poco más significativo como tener un programa de integridad y transparencia, poder optar por la certificación ISO-37001 en temas de anti-soborno, así como otras a largo plazo como herramientas de última generación como el uso de la inteligencia artificial y los metadatos a fin de diseñar proceso de minería de datos sobre información no estructurada, lo cual, entre otras cosas, da la posibilidad de identificar patrones o algún tipo de anomalías.

Se presenta a continuación el mapa de procesos del modelo policial de gestión integral contra la corrupción policial cuya finalidad es contribuir en la percepción del valor público que se crea de parte de la organización para que sea reconocido.



A continuación, se procede a explicar el significado de los componentes **ABCD**.

A) ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO.

La declaración estratégica institucional debe estar alineada y pensada para que incluya componentes que comprometan la gestión de cualquier organización al combate de la corrupción en cualquiera de sus formas.

De tal modo, se realizó un cambio en la misión y visión del OIJ para alinearlos y ser consecuentes con la lucha contra la corrupción, siendo que con esto se busca que todo su accionar esté acorde con los más altos valores éticos y encauzados a que siempre se tenga presente la lucha contra la corrupción. Se muestra a continuación el resultado de esta redefinición de misión y visión institucional en donde se destacan en azul, los elementos diferenciadores que busca visibilizar el esfuerzo institucional.

- Misión: Investigar delitos con **probidad** y **excelencia** para **servir** y **proteger** a Costa Rica.
- Visión: Ser una policía **líder**, **transparente** y **confiable**, que aplique técnicas de investigación criminal **modernas** para **enfrentar** las **nuevas tendencias delictivas**.

De igual modo, es necesario una revisión del componente axiológico de cada organización para asegurarse que la mayoría de valores institucionales, tengan elementos diferenciadores que permiten encauzar la labor policial como ejes transversales en el actuar organizacional en donde sea requerimiento el compromiso en la lucha contra la corrupción, siendo que luego de revisado se determina que efectivamente la mayoría de los valores institucionales tienen un impacto importante en este alineamiento estratégico.

- Valores: **Honradez**, **Lealtad**, **Objetividad**, **Disciplina**, **Excelencia**, **Efectividad** y **Mística**.

Luego de realizar este alineamiento, lo que procede es que efectivamente se logre incorporar al Plan Estratégico Institucional de cada organización objetivos y metas que estén vinculados con la lucha contra la corrupción, siendo que se debe operativizar esto mediante los Planes Anuales Operativos, sea que se traslada hacia jefaturas intermedias y de primer nivel la responsabilidad de observar la estrategia elaborada contra la corrupción.

De tal modo, se tiene que en el Plan Estratégico Institucional (PEI) del Poder Judicial, existe un compromiso de tomar en cuenta acciones que fomenten la transparencia y la lucha contra la corrupción desde cada uno de sus ámbitos, muestra de ello el actual PEI 2019-2024 el cual incluye en sus Temas Estratégicos la Confianza y probidad en la justicia, bajo el objetivo estratégico de Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país. Dentro de las acciones estratégicas se plantean las siguientes:

- a. Transparencia y rendición de cuentas.
- b. Probidad y anticorrupción.
- c. Participación ciudadana.
- d. Comunicación y proyección institucional
- e. Colaboración interna y externa.

B) BASE DE RIESGOS INTERNOS Y EXTERNOS.

Una vez que la razón de ser de la Institución se ha redefinido mediante este alineamiento para tener concienciación respecto al despliegue de labores, se puede avanzar al segundo componente del modelo, el cual es realizar una valoración de los riesgos externos e internos que pueden generar un foco de corrupción que afecte la imagen de la Institución y tenerlo como una base de datos que se alimenta constantemente a la vez que se evalúa de igual modo.

Esta valoración permite establecer dentro de una razonabilidad (probabilidad de ocurrencia versus el impacto ocasionado), las principales amenazas y riesgos que pueden afectar las investigaciones y la credibilidad de la Policía Judicial, siendo que se busca con esto poder gestionar toda la información acopiada.

Esta labor debe hacerse al menos una vez al año, por parte de un equipo de mejora interdisciplinario que tengan suficiente capacidad de decisión dentro de la organización y con ello posibilidad de impactar las diferentes esferas de la institución, por ello es necesario el compromiso de la jerarquía a fin de establecer como una cultura organizacional la revisión constante de las actuaciones para determinar posibles situaciones de riesgo y actuar consecuentemente.

Entre los diferentes riesgos que se pueden establecer (pueden cambiar de acuerdo al ambiente de control que se tenga) se pueden mencionar según los procesos internos como los siguientes:

Antes

- Procesos de reclutamiento (detección de debilidades en principios y valores).
- Revisión de antecedentes (que resulte inadecuada o deficiente).

Durante

- Recibir dinero o dádivas en el ejercicio de su función.
- Apropiación y/o uso indebido de activos institucionales (incluye viáticos, horas extra, equipo, etc.).
- Cobro por gestiones propias del cargo o por omisiones en la gestión.
- Fallas y/u omisiones en la supervisión del personal a cargo.
- Inexistencia de acciones de capacitación que garanticen la interiorización de los valores compartidos.
- Comportamientos incompatibles con los valores compartidos y/o conflicto de intereses en la función policial.
- Insuficiencia de controles en la ejecución de actividades que más expuestas estén al riesgo de corrupción (prevención).
- Fuga de información.

- Que no se consideren las causas administrativas asociadas a temas de corrupción o incorrecciones en la vida privada que afecten la imagen de la organización, al momento de nombramientos o ascensos.

Después

- Que la ciudadanía no cuente con los canales de denuncia de actos de corrupción a los que tiene conocimiento o los fomente (penalidad al corruptor, etc.)
- Que los mecanismos para denunciar actos de corrupción no sean suficientes o adecuados.
- Registro de los motivos por los cuales ocurre la desvinculación del personal respecto a la relación laboral con la institución.

C) CAJA DE HERRAMIENTAS CONTRA LA CORRUPCIÓN.

Con base en el resultado de las valoraciones, se procede con el tercer elemento del modelo de gestión policial contra la corrupción, el cual está determinado por cuatro grandes áreas de interés, mediante una caja de herramientas que involucra acciones de prevención, mecanismo de detección, canales de denuncia, así como el componente de evaluación y seguimiento.

1. ACCIONES DE PREVENCIÓN.

Las acciones de prevención buscan evitar la creación de focos de corrupción dentro de la Policía Judicial por lo que se requiere de un fuerte compromiso institucional desde cada una de las bases para que las actividades desplegadas puedan formar parte de la cultura institucional. La institución ha venido desarrollando abordajes y estrategias para poder robustecer los factores protectores y preventivos ante conductas de corrupción en áreas estratégicas

1.1. Apertura policial.

De acuerdo a lo establecido por diferentes organizaciones internacionales el primer paso que se requiere para blindar a una institución en temas de corrupción es tener una fuerte inclinación para la apertura de sus datos y la transparencia en la gestión.

De tal modo, el Organismo de Investigación Judicial, consciente de la importancia de promover una política de Justicia Abierta, ha puesto a disposición de la ciudadanía su información e intenta por diferentes vías que la sociedad civil participe y se involucre en la formulación y ejecución de las políticas policiales, a la vez que se busca generar en conjunto una solución a los problemas criminales del país.

En el sitio web del OIJ se ha diseñado un apartado denominado **Apertura**, en el cual se puede encontrar información clasificada de la siguiente manera:

- a. **Transparencia:** se muestran las estadísticas policiales, presupuesto, contratación, control de gestión, recursos policiales y rendición de cuentas.
- b. **Participación:** se muestra un calendario donde se incluyen las actividades de la agenda institucional, así como diferentes invitaciones a audiencias de participación, un espacio para realizar consultas como ciudadanos, un observatorio policial, entre otros.
Dentro del apartado de participación se ha incluido una Caja de Herramientas contra la Corrupción, donde se expone una guía para denunciar actos de corrupción en el OIJ. Además, se incluyen diferentes leyes en las que se fundamenta el adecuado proceder antes estos casos y se explica lo que es la Oficina de Cumplimiento, creada para fortalecer la lucha contra la corrupción.
- c. **Colaboración:** en este apartado se busca y promueve el apoyo ciudadano para construir un país más seguro, mediante programas que el soporte de la ciudadanía es vital para concretar este objetivo, como por ejemplo el Centro de Información Confidencial (CICO), la Red de Alerta Policial, Ayúdenos a resolver un caso, entre otros.

Cabe destacar que, desde su participación inicial en el Índice de Transparencia del Sector Público de la Defensoría de los Habitantes, se ha mantenido en los primeros puestos de este índice.



1.2. Plan anticorrupción.

Este instrumento ofrece a las personas que forman parte del Organismo, un marco de actuación apegado a los preceptos de integridad y honradez que se esperan de una entidad auxiliar de justicia, a fin de garantizar un actuar diario probo que se refleje en la percepción de la ciudadanía hacia la Institución, que actualmente se ubica en los primeros lugares de los índices de transparencia del sector público a nivel nacional.

Asimismo, se busca que sea un documento de referencia para la ciudadanía y demás instituciones estatales, en el cual se encuentran los criterios y conceptos básicos a los que se apegan el cumplimiento de las funciones asignadas por ley a la Policía Judicial, a fin de continuar con la política de apertura a la ciudadanía y transparencia en los procedimientos internos, así como la lucha contra la corrupción en el país. El plan se actualiza cada dos años, para ello se tiene a disposición la base de riesgos indexados de OIJ.



1.3. Carta trato digno

En este documento se consignan elementos fundamentales para la adecuada implementación de la declaración estratégica del Organismo de Investigación Judicial, tales como los derechos humanos de los cuales se garantiza el cumplimiento para las personas usuarias del OIJ, los deberes ciudadanos de quienes laboran en la institución y se anotan también los diferentes canales de atención al público.



1.4. Formación integral

El desarrollo, formación y capacitación del talento humano es de gran importancia para la sustentabilidad del Organismo de Investigación Judicial, cuyos funcionarios y funcionarias deben ofrecer un alto rendimiento durante su desempeño laboral. Por ello, cada año se coordinan actividades académicas que se requieren para lograr los objetivos, metas e indicadores que se proponen; entre ellas el Programa de formación básica en investigación criminal

A todas las personas que ocupan puestos de investigación, como parte de la capacitación que reciben en este programa de formación se les instruye sobre el tema de corrupción, a fin de integrar como uno de los aspectos fundamentales de su formación, el actuar probo y transparente tanto en el ejercicio de sus funciones como en su vida personal.



Asimismo, para blindar la gestión normal de los procesos de investigación se tiene documentado factores de riesgo relacionado al tema económico mediante el Plan Operativo de Finanzas, el cual busca instrumentalizar y alfabetizar al personal con el manejo adecuado de los recursos económicos para que este tema no se convierta en un estresor individual y un riesgo institucional.

Finalmente, tanto las jefaturas actuales como aquellas personas que aspiran a un puesto de jefatura deben pasar por un curso gerencial, en el que se les capacita con las más modernas corrientes de la administración pública en cuatro grandes áreas, sea la gerencia estratégica, potencial del talento humano, gestión de la calidad y la administración de proyectos, siempre teniendo como un elemento transversal la concienciación sobre los efectos de la corrupción en la función pública, además de esto se busca mejorar las competencias de dirección de las jefaturas mediante los programas de Habilidades Directivas.

2. CANALES DE DENUNCIA.

De acuerdo a lo establecido por diferentes organismos rectores en materia de la lucha contra la corrupción, uno de los principales hitos que deben tener todas las instituciones para reafirmar su lucha contra la corrupción es disponer de diferentes canales de denuncia para que la ciudadanía pueda ejercer su derecho de denunciar actos de corrupción.

2.1. Guía para denunciar actos de corrupción: Recomendaciones a la ciudadanía.

El OIJ está comprometido a luchar contra la corrupción en cualquiera de sus manifestaciones y, mediante esta guía, pretende facilitar a la población costarricense la presentación de denuncias y quejas en tal temática.

Con esta iniciativa se promueve nuestra política de transparencia y acercamiento a las comunidades, además se procura que la ciudadanía tenga en sus manos una fórmula práctica y resumida que le permita informar sobre los actos contrarios a la probidad y honradez que se exige a los funcionarios públicos.



2.2. Centro de Información Confidencial (CICO).

Como parte de las herramientas que el OIJ pone a disposición de la ciudadanía para denunciar actos de corrupción (ya sea cometidos por personal interno así como de personas externas a la institución), se encuentra el Centro de Información Confidencial, el cual recibe mediante una línea telefónica (teléfono fijo gratuito y aplicación WhatsApp) y mediante correos electrónicos, toda aquella información que la ciudadanía considere oportuno hacer de conocimiento de la policía judicial, con la garantía de que todo lo que se indique será tramitado de manera confidencial.



2.3. Oficina de Asuntos Internos.

Su función es tramitar e instruir asuntos administrativos disciplinarios cuya sanción no supere los 15 días de suspensión sin goce de salario (Art. 185 LOPJ), además de realizar las investigaciones preliminares de los casos solicitados, por las diferentes Jefaturas con potestad disciplinaria.

Ahora usted dispone de cuatro formas para denunciar ante la Oficina de Asuntos Internos del OIJ

DENUNCIE

Si sospecha que alguna persona trabajadora del Organismo de Investigación Judicial incurre en faltas, actos ilícitos o de corrupción.

También existe la posibilidad de que usted interponga las denuncias anónimas a través del Centro de Información Confidencial al teléfono: 800-8000-012 (800-8000-645)

oij_ainternos@poder-judicial.go.cr
oij-ai-comunic@poder-judicial.go.cr

Visite personalmente el quinto piso del edificio central del Organismo de Investigación Judicial en San José

Mediante el uso de la página web del Organismo de Investigación Judicial

2295-3093
2295-3295
2295-3296

La oficina de Asuntos Internos conoce causas cuya sanción sea menor de 15 días. Además las denuncias pueden ser presentadas en alguna de las 20 Jefaturas de las Delegaciones y Subdelegaciones Regionales del OIJ.

Las faltas de más de 15 días o las conductas que constituyen un delito las conoce el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial. Por ejemplo casos más graves como acoso sexual, acoso laboral, violencia doméstica y accionamiento no autorizado de armas de fuego.

Esta Oficina está adscrita a la Dirección General del Organismo de Investigación Judicial y sirve de canal de denuncias para todo tipo de asuntos, incluidos aquellos relacionados con hechos de corrupción.

2.4. Sitio web de OIJ.

El sitio web de OIJ es otro canal que dispone de un área especial para que la ciudadanía pueda comunicarse con la Policía Judicial y con esto establecer otra forma que asegure que las informaciones recibidas se van a tramitar como corresponde.

Se dispone de un número de consecutivo que permite dar seguimiento a las gestiones recibidas.



QUEREMOS ESTAR EN CONTACTO

TAMAÑO DE LA FUENTE: G, 15 | 800P8005

Notas importantes:

- Este canal de comunicación es exclusivo para servicios del OIJ.
- La [hoja de delincuencia](#) es un servicio que da el Poder Judicial, puede consultar al teléfono 800-800-3000.
- Si desea trabajar en OIJ [descargue aquí](#) el documento correspondiente para inscribirse en un puesto policial.

Nombre:

Correo:

Teléfono:

Asunto:

Mensaje:

No soy un robot



2.5. Comunicación y manejo de redes sociales.

Como parte de las estrategias de comunicación de la institución hacia la comunidad, se realizan campañas de concientización, en donde además de temas de interés se evidencian los esfuerzos en contra de la corrupción y se insta a la comunidad a no ser parte de este tipo de actos corruptos como dádivas o tráfico de influencias, entre muchos otros temas de interés nacional.



Igualmente se cuenta con perfiles en las principales redes sociales que se utilizan en Costa Rica, como Facebook, Instagram y un canal en YouTube, donde diariamente se informa a la ciudadanía del acontecer de la policía judicial y se promueve la denuncia de actos de corrupción, siendo que incluso en estas redes se recibe información de esta naturaleza.

3. MECANISMOS DE DETECCIÓN.

Los mecanismos de detección buscan convertirse en una herramienta poderosa para la investigación de hechos de corrupción a la vez que busca el cumplimiento de la misión del Organismo de Investigación Judicial. En el caso de las demás organizaciones que deseen implementar el modelo, se debe tener al menos una unidad o sección que de manera proactiva este revisando los procedimientos internos en busca de focos de corrupción.

3.1. Detección primaria.

Los procesos de reclutamiento y selección que poseen dos componentes de importancia como lo son la verificación de competencias para el desempeño del puesto (realizado por la Unidad de Potencial Interno) y la investigación de antecedentes que se realiza para indagar la vida y costumbres de las personas oferentes y que las mismas sean compatibles con los valores institucionales (realizado por la Unidad de Investigación de Antecedentes).

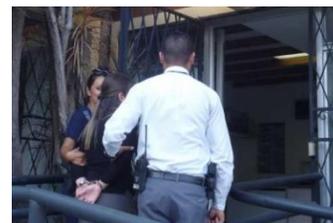


De tal modo, antes de que el personal ingrese a laborar en la institución, se realizan una serie de actividades para verificar los antecedentes, donde además de las habituales entrevistas y revisión de atestados, se realizan visitas de campo donde se obtiene y confirma o descarta información de vital interés para el proceso de reclutamiento.

Adicionalmente se tiene a disposición la Unidad de Recolección de Información Policial (URIP) que puede colaborar tanto en la detección primaria como en la investigación proactiva.

3.2. Investigación proactiva.

La corrupción en el ámbito público se configura a partir de abusos ejercidos con la participación de actores que operan desde distintas posiciones, tanto dentro de las organizaciones gubernamentales como desde esferas privadas que ponen en peligro, debilitan y lesionan la institucionalidad del país.



El Organismo de Investigación Judicial como encargado de velar por el descubrimiento y verificación científica de los delitos de acuerdo con sus postulados orgánicos, está llamado a participar activamente en el combate contra la corrupción mediante técnicas de investigación innovadoras y especializadas que contribuyan con la estabilidad socioeconómica del país, se ataca este fenómeno delictivo no solo en sus manifestaciones dentro de todos entes públicos nacionales, sino que además, toma en cuenta las ramificaciones que puedan haberse presentado incluso a lo interno del Poder Judicial.

Conscientes de la compleja problemática que representan los actos de corrupción en la función pública, la Dirección General de OIJ realizó una reestructuración interna que permitió establecer una sección que se encarga de realizar diligencias de investigación en los casos de corrupción, la cual opera exclusivamente en delitos de esta naturaleza. De tal modo, se formalizó la conformación, existencia y operación de la Sección de Anticorrupción, Delitos Económicos y Financieros del OIJ, a partir del 09 de septiembre del 2019.

3.3. Rendición de cuentas.

La rendición de cuentas, especialmente en el caso de los cuerpos policiales, es una de las principales formas de detección de corrupción. De tal modo, atendiendo los conceptos de rendición de cuentas, el Organismo de Investigación lo asume de manera multidireccional, en el tanto asume cinco niveles de comunicación, que permiten que tanto la comunidad, el personal, las jefaturas, jefaturas departamentales o regionales y la Dirección General, evidencien su gestión y pongan en conocimiento de quien corresponda, a fin de mejorar continuamente la labor y mantener informada a toda la comunidad costarricense.

a. Mediante normativa interna (circular 25-DG-2008) se ha regulado la realización permanente de rendición de cuentas interna de las personas que laboran para la Policía Judicial, teniéndose para ello revisiones periódicas ya ajustadas cada tres meses (rendición de cuentas del personal o de primer nivel) sobre el avance en los casos asignados, cantidad de casos resueltos, calidad de las investigaciones resueltas, tiempo invertido en cada una de ellas y en general la efectividad (eficiencia y eficacia) demostrada en el ejercicio de sus funciones. Sobre esto se realizan al año más de 400 rendiciones de cuentas de primer nivel.



b. En un segundo nivel de rendición de cuentas, las jefaturas de Sección y regionales hacia la comunidad, que se realiza una vez en los primeros dos meses del año según circular 15-DG-2016. Sobre esto se realiza más de 50 rendiciones de cuentas al año. De igual modo, se realizan las tardes de café policial en un evento en que se invita a participar a la ciudadanía.



c. En un tercer nivel las jefaturas de Sección y regionales rinden cuentas a la Jefatura Departamental o Regional, cada tres meses. Sobre esto se realizan más de 200 rendiciones de cuenta al año.



d. En cuarto nivel las Jefaturas Departamentales y Regionales rinden cuentas ante la Dirección General semestralmente. Sobre esto se realizan más de 200 rendiciones de cuentas al año.

e. En un quinto nivel, la Dirección General realiza un informe de cumplimiento de labores en el cual indica la consecución de los objetivos encomendados y socializa estos resultados ante la Corte Plena. Para informar a la ciudadanía, se rinde cuentas en el mes de diciembre en un acto abierto al público. Además, en cualquier momento cuando algún componente de la sociedad así lo requiera, el Organismo de Investigación Judicial siempre estará dispuesto a rendir cuentas y someterse al escrutinio público.



3.4. Modelo de efectividad de los servicios policiales de investigación.

El modelo de efectividad de los servicios policiales de investigación, se encuentra explicado en el Reporte de Situación de OIJ 02018. Nuestra gestión está basada en 4 pilares, los cuales contemplan en primera instancia el ataque a la criminalidad y sus principales manifestaciones (crimen organizado, delincuencia tradicional y lucha contra la corrupción).

El segundo consiste en identificar las fuentes de financiamiento de los delincuentes e intentar eliminarlas para disminuir la capacidad operativa de estas organizaciones.

Los otros dos pilares se enfocan en aplicar actividades de inteligencia moderna para entender los fenómenos criminales y sus efectos sociales, así como para establecer el nivel de peligrosidad de las agrupaciones que han sido objeto de las acciones policiales y aun así evidencian resiliencia criminal.



3.5. Diseño Estratégico para el Combate Institucional sobre las Organizaciones criminales y la Resiliencia (DECISOR).

Como complemento al Modelo de Efectividad de los Servicios Policiales, se elaboró un Diseño Estratégico para el Combate Institucional de las Organizaciones criminales y la Resiliencia (DECISOR), con el cual se recolecta información a nivel nacional sobre estructuras criminales que se encuentran operando activamente en el país, con el fin de realizar un inventario para almacenar y unificar esta información la cual año con año se prioriza y es asignada a las diferentes sedes policiales para su respectiva investigación, siendo que se le da seguimiento mediante los respectivos órganos consultivos.



Esta herramienta asegura una selección objetiva de los grupos criminales a desarticular cada año, que será priorizada más adelante por una mesa de expertos, que los distribuirá a

las diferentes oficinas de investigación del OIJ y establecerá el seguimiento a través de los respectivos órganos consultivos, con lo que se asegura que los casos son escogidos bajo un criterio colegiado y no con el juicio de una persona.

Cabe destacar que uno de los elementos principales que se ponderan para atacar un grupo criminal es la capacidad que tiene la estructura delincencial u organizada de infiltrar a los diferentes niveles de instituciones en hechos delictivos a través de su capacidad corruptora.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Como último aspecto de importancia en cuanto a la caja de herramientas contra la corrupción, se tiene el seguimiento y evaluación de las estrategias definidas a fin de calibrarlas y mejorarlas para ello constantemente se están reuniendo equipos de trabajo para poder optimizar la respuesta institucional en esta parte tan importante.

4.1. Mapa de riesgo de corrupción.

Para elaborar este mapa se utilizará la Matriz de Riesgo de Corrupción, la cual considera tanto la identificación, como la valoración y el tratamiento de cada uno de los aspectos sensibles de corrupción.

Para identificar los riesgos institucionales en el tema de la corrupción, se han analizado los procesos susceptibles de riesgo, en tres momentos específicos de la trayectoria laboral de las personas colaboradoras del OIJ, es decir, antes de la contratación, durante la etapa laboral y posterior a que se haya cometido algún acto de corrupción (en los casos que corresponda), por lo que se recomienda que cada dependencia de OIJ revise al menos los siguientes aspectos al elaborar su análisis de riesgo.

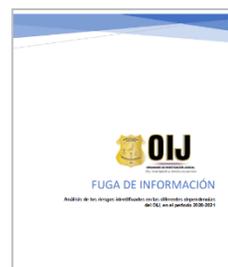
Matriz de Riesgo de Corrupción en el OIJ

Organismo de Investigación Judicial Matriz de riesgo de corrupción en el OIJ	
Identificación	<ul style="list-style-type: none"> Macroproceso Riesgo Fuente del riesgo Fase de riesgo Área de impacto
Valoración	<ul style="list-style-type: none"> Causas Externas Consecuencias/Efectos Probabilidad Impacto Nivel de riesgo inherente Controles (Preventivos, Correctivos) Calificación de los controles Tratamiento del riesgo
Plan de implementación	<ul style="list-style-type: none"> Acciones para implementar Periodicidad Indicador Métrica Responsable

Dependencia responsable: _____
Responsable: _____

4.2. Análisis de riesgos identificados.

Como parte de las estrategias de planificación estratégica, el Organismo de Investigación Judicial cuenta con herramientas que cada una de sus dependencias utiliza para dar seguimiento a la labor anual que se realiza; una de ellas es el Sistema Específico de Valoración de Riesgo (SEVRI), el cual permite realizar un análisis de los eventuales riesgos que podrían presentarse e impedir que se lleven a cabo algunas actividades que se consignaron en los Planes Anuales Operativos (PAO).



En este sentido, se ha hecho evidente un riesgo que debe monitorearse de manera permanente en la institución, pues sus repercusiones son tanto a nivel organizacional, como

para la población en general. Este riesgo es la posibilidad de que se den eventos que propicien la fuga de información, entendida esta como la acción por parte de alguna persona interna a la institución que brinde información a terceras personas, la cual puede ser utilizada en perjuicio de la conclusión adecuada de los casos de investigación a cargo de la policía judicial.

En concordancia con las tareas misionales que corresponden a la Oficina de Planes y Operaciones, se realiza este documento, a fin de evidenciar lo que a consideración de las diferentes dependencias de OIJ se consideran eventuales riesgos de fuga de información, las fuentes que podrían provocar que se den este tipo de acciones, así como los efectos que podría provocar para la ciudadanía costarricense y las opciones que se tiene de implementar controles y alarmas que permitan minimizar este comportamiento.

4.3. Sistemas Informáticos.

El Organismo de Investigación Judicial es la única institución del país que ha logrado desarrollar herramientas informáticas para el cumplimiento total de la Ley de Control Interno. De tal modo, tiene diversos emprendimientos digitales para las 5 áreas del reguladas por dicha ley sean:



- Ambiente de control (PAO-PEI)
- Riesgo: Sistema específico de valoración de riesgo (SEVRI) y PAI (Programa de Autoevaluación Institucional)
- Actividades de control: SISCOA (Sistema de Control de Actividades)
- Información: SIIP (Sistema integrado de información policial)
- Monitoreo y seguimiento: Sistema de Plan de Mejora

Varias de estas soluciones informáticas han sido implementadas en todo el Poder Judicial como el PAO-PEI, SEVRI y PAI.

La implementación de herramientas de este tipo nos asegura que se puede ejercer un sistema de control interno con el propósito de cumplir objetivos consignados en la Ley de Control Interno orientados a consolidar la eficiencia, eficacia, transparencia y adecuada administración de los recursos propios del sector público, esto para resguardar los recursos estatales y evitar los riesgos de la corrupción.

4.4. Equipos de seguimiento y mejora.

Se dispone de equipos especializados en diferentes áreas que buscan deficiencias o vulnerabilidades internas, así como la generación de insumos para combatir el problema de la corrupción desde diversas aristas.

Estos equipos de seguimiento y mejora han podido abarcar diferentes tópicos a través de la recopilación de información mediante la aplicación de sondeos y encuestas, así como la realización de diagnósticos y análisis, entre otros productos generados.



4.5. Resiliencia Criminal.

Posterior a la comisión de este tipo de actos criminales, la Unidad de Análisis Criminal monitorea diariamente las denuncias ingresadas al OIJ, así mismo, realiza acciones para determinar casos de Resiliencia Criminal y Recomposición Social. A este respecto la Dirección General del OIJ ha emitido una circular que aborda el tema de la Desvinculación laboral bajo el número 15-DG-2020.



D) DETERMINACIÓN DE COADYUVANCIAS.

El cuarto componente involucra la participación de oficinas e instituciones cuya naturaleza de control y fiscalización contribuye al perfeccionamiento del modelo, siendo que en este caso se disponen de varios órganos de revisión e incluso de sanción en diferentes niveles.

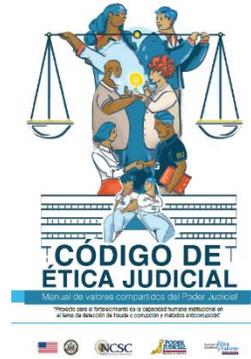
- El primer nivel es interno a la policía mediante el apoyo de la Unidad de Supervisión, encargada de revisar las actuaciones procedimentales de la Policía Judicial.
- En el segundo nivel, incorpora centros de responsabilidad del Poder Judicial, pudiéndose señalar a la Oficina de Control Interno, la Auditoría Interna e incluso el Tribunal de la Inspección Judicial, que sirve de orientación con base en sus informes y resoluciones.
- En el tercer nivel se pueden identificar entre otros, órganos externos al Poder Judicial, como la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes, mismos que generan insumos de importancia con base en las revisiones y valoraciones que realizan.

OTROS COMPONENTES DEL MODELO.

Se listan a continuación otros componentes que complementan el modelo policial sea que ya se aplican (corto plazo) o que se están trabajando para ser implementados en el mediano y largo plazo.

Código de Ética.

El Organismo de Investigación Judicial posee un código de ética desde el año 2005. Asimismo, en el año 2019 se aprobó el nuevo Código de Ética Judicial costarricense, el cual se trata fundamentalmente de un texto de carácter ético, siendo que desarrolla el significado y las implicaciones conductuales de los valores compartidos que han sido identificados y definidos luego de un largo proceso de consulta y selección. Al poseer tales características, es evidente que es un texto educativo para orientar la toma de decisiones y para inspirar las mejores prácticas éticas. No se trata de un manual de instrucciones o de disposiciones impuestas, se trata de un texto que habla a la razón para que esta, rectamente utilizada, sea capaz de orientar la toma de decisiones y sus comportamientos respectivos.



Conflicto de intereses.

Atendiendo las disposiciones nacionales en cuanto a la obligación de evitar los conflictos de intereses a todo funcionario público, independientemente de su nombramiento y remuneración, tal como lo indica la Procuraduría General de la República, el Organismo de Investigación Judicial capacita a su personal sobre las disposiciones básicas para evitar y atender los casos en que se pueda presentar un eventual conflicto de intereses, de modo que todo el personal conozca del tema y cómo se espera que reaccione ante tales situaciones, evitando que los intereses privados priven sobre la función pública y la responsabilidad oficial que les otorga el cargo que desempeñan.

Leyes Especiales.

Como ciudadanos costarricenses las personas que laboran en el OIJ están sujetas a la normativa nacional, además, se cuenta con regulaciones administrativas internas las cuales moderan y uniforman el comportamiento de quienes forman parte de la institución.

Para el Organismo de Investigación Judicial es primordial ajustar su actuar a un marco normativo, en el cual se consideren diferentes cuerpos legales relacionadas con el tema de la corrupción de tal forma que se consideran fundamentalmente las siguientes:

- Ley N° 8422, Corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública
- Compendio de normas anticorrupción de la Contraloría General de la República

- Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción
- Reglamento a la Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública
- Manual de normas generales de control interno M-1-2002-CO-DDI

ACCIONES A MEDIANO PLAZO.

Se listan a continuación las acciones que se piensan implementar en los próximos cuatro años sobre el tema de corrupción.

Programa de integridad y transparencia (PRIT).

Como parte de las acciones que se han identificado para fomentar una cultura de integridad y transparencia en el personal del OIJ, la Sección de Apoyo Psicológico Operacional se encuentra formulando un proyecto para implementar en fases, las cuales en un plazo de aproximadamente cuatro años y mediante la articulación de personas representantes de cada dependencia de OIJ se realizarán actividades periódicas que contribuyan a la generación de capacidades instaladas a nivel nacional para promover y garantizar el actuar anticorrupción del personal institucional.

ISO 37001.

Con miras a obtener la certificación internacional que da la norma ISO 37001, la cual está diseñada para ayudar a las organizaciones a implantar y mantener medidas específicas que ayuden a prevenir, detectar y abordar el soborno en toda la organización y las actividades que realiza; el OIJ ha iniciado la revisión bibliográfica al respecto, a fin de optar por esta certificación en el mediano plazo.

Esta iniciativa permitirá proteger y preservar la integridad de la organización mediante la apertura al escrutinio externo con respecto a las políticas y procesos que es implementen contra el soborno, lo cual genera la posibilidad de evidenciar el compromiso adquirido por la institución en su lucha contra la corrupción.

ACCIONES A LARGO PLAZO.

Se lista a continuación las acciones que se piensan implementar en los próximos cuatro años sobre el tema de corrupción.

Minería de datos sobre información no estructurada (Metadata).

Hacia el largo plazo se vislumbran acciones institucionales en minería de datos sobre información no estructurada, lo cual, entre otras cosas, da la posibilidad de identificar patrones o algún tipo de anomalías tomando como base distintos orígenes de información, ya que los datos no estructurados se refieren a archivos de texto, correos y demás que no se almacenan en formato de base de datos estructurado (bases de datos).

Esta es una opción viable en el largo plazo para que la institución genere conocimiento y pueda realizar acciones y métodos para resolver algunos problemas generados o asociados a las conductas corruptas que puedan identificarse.



Modelo ABCD de gestión integral contra la corrupción