



**PLAN ANTICORRUPCIÓN 2022-2024**  
**ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL**  
**Fortalecimiento institucional contra la corrupción**

ENERO 2022

**Publicación del Organismo de Investigación Judicial**

Oficina de Planes y Operaciones

Sección de Apoyo Psicológico Operacional

**Director general**

M.Sc. Walter Espinoza Espinoza

**Redacción**

MBA. Randall Zúñiga López

M.Sc. María José Rodríguez Cruz

Dr. Cristian Mora Víquez

## Presentación



El Organismo de Investigación Judicial, apegado a los principios de integridad y transparencia necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de nuestra declaración estratégica y consciente de lo imperativo de realizar acciones que permitan aplicar los valores institucionales en el combate contra la corrupción, presenta su Plan Anticorrupción 2022-2024, como una de las medidas recientes para fortalecer el servicio que con mística, objetividad y excelencia brinda a la ciudadanía el personal que conforma la Policía Judicial de Costa Rica.

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 probado que se refleje en la percepción de la ciudadanía hacia la Institución, la cual 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 apega 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.

M.Sc. Walter Espinoza Espinoza  
Director General del Organismo de Investigación Judicial  
Costa Rica

## Tabla de contenido

<b>1. GENERALIDADES</b> .....	5
<b>1.1. Introducción</b> .....	5
<b>1.2. Objetivo</b> .....	6
<b>1.3. Alcance</b> .....	6
<b>2. ANTECEDENTES</b> .....	7
<b>2.1. EMPRENDIMIENTOS INTERNACIONALES</b> .....	7
<b>2.2. INICIATIVAS NACIONALES</b> .....	8
<b>3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	14
<b>3.1. SISTEMA ÉTICO POLICIAL</b> .....	14
<b>3.2. RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA SERVIDORA</b> .....	14
<b>3.3. MARCO NORMATIVO</b> .....	15
<b>4. MODELO ABCD DE GESTIÓN INTEGRAL CONTRA LA CORRUPCIÓN</b> .....	16
<b>4.2. BASE DE RIESGOS INTERNOS Y EXTERNOS</b> .....	18
<b>4.3. CAJA DE HERRAMIENTAS CONTRA LA CORRUPCIÓN</b> .....	22
<b>4.3.1. Acciones de prevención</b> .....	22
<b>4.3.2. Canales de denuncia</b> .....	24
<b>4.3.3. Mecanismos de detección</b> .....	26
<b>4.3.4. Seguimiento y evaluación</b> .....	28
<b>4.4. DETERMINACIÓN DE COADYUVANCIAS</b> .....	30
<b>4.5 OTROS COMPONENTES DEL MODELO</b> .....	31
<b>5. Referencias</b> .....	33

## **Fortalecimiento institucional contra la corrupción Plan anticorrupción del OIJ 2022-2024**

### **1. GENERALIDADES**

#### **1.1. Introducción**

La corrupción es un fenómeno social multifactorial y heterogéneo que ha sido parte de la historia mundial en mayor o menor medida dependiendo del país que se analice y del desarrollo social, político y económico del Estado.

En el caso de Costa Rica sus manifestaciones han sido evidenciadas cada vez con más ahínco por los medios de comunicación y la sociedad civil a través de redes sociales, denunciando lo que ciertos grupos de la sociedad han “normalizado” al asumir la corrupción como parte de un estilo de vida, evidenciando una actitud permisiva en caso de que las Instituciones no establezcan mecanismos para combatirlo. Algunas conductas como recurrir a una persona de confianza a lo interno de una institución cuando se está concursando por una licitación o un contrato laboral, realizar un pago para obtener la licencia de conducir, dar algún regalo al recibir la aprobación de una patente o permiso municipal son sólo algunas de las múltiples formas en que se perpetua la corrupción.

La inacción institucional y cultural junto a la falta de procesos de reflexión en torno a los temas de corrupción, propicia que las manifestaciones de este fenómeno se propaguen y no se advierta el efecto de las consecuencias sociales que tiene, invisibilizando el impacto que estos actos tienen en la vida cotidiana de las personas, quienes en consecuencia manifiestan desconfianza en las instituciones y el país en general, así como la experimentación de una inevitable sensación de inseguridad, miedo en el entorno social, el encarecimiento de los servicios públicos y el debilitamiento de un Estado social de derecho, en el cual la impunidad socaba la paz social.

El Organismo de Investigación Judicial, consciente de la importancia que reviste para el país su función como policía auxiliar de justicia, ha elaborado un documento que permite fortalecer a la institución, facilitando herramientas al personal que garantizan un blindaje tanto en el ámbito laboral como en el de la vida privada de quienes integran este cuerpo policial.

Este plan contiene diferentes apartados, en los cuales se refuerza la importancia de un marco ético de integridad y transparencia policial, las responsabilidades que tienen las personas que laboran en esta institución y la normativa específica a la que se está sujeto. Posteriormente se detallan los lineamientos del Plan contra la Corrupción, donde se brindan herramientas tanto para concientizar sobre la importancia de generar una cultura organizacional de integridad y transparencia e identificar situaciones riesgosas, así como estrategias para combatirla, considerando que la fuente generadora puede ser interna y externa.

Es importante mencionar que se dedica un apartado al tema del seguimiento y evaluación, pues se tiene conciencia de que la corrupción es una situación que está latente, por lo que debe prevenirse y atenderse tanto en el personal de nuevo ingreso como en aquellos que ya han

desarrollado su carrera dentro de las diferentes áreas de la policía judicial o aspiran a nuevos puestos a lo interno.

Se muestra en las siguientes páginas un esfuerzo institucional por continuar siendo referente nacional e internacional en la lucha contra la corrupción, a fin de mantener altos índices respecto a la percepción ciudadana como una institución proba y comprometida con el cumplimiento de su declaración estratégica, manteniendo la objetividad, independencia y respeto al ordenamiento jurídico para garantizar el aporte en la construcción de una Costa Rica más segura, igualitaria y solidaria.

## **1.2. Objetivo**

Implementar un plan contra las conductas de corrupción que permita fortalecer el desempeño y actuación proba de las personas servidoras del Organismo de Investigación Judicial, tanto en el desempeño de sus labores como en su vida privada.

## **1.3. Alcance**

El plan contra las conductas de corrupción del Organismo de Investigación Judicial tendrá un alcance nacional, dado que toda sede institucional deberá velar por la implementación y el cumplimiento de este, a fin de garantizar el compromiso de su personal para actuar en apego a los principios de ética, integridad y transparencia tanto en el ejercicio de sus funciones como en las actividades en su vida privada.

## 2. ANTECEDENTES

### 2.1. EMPRENDIMIENTOS INTERNACIONALES

#### 2.1.1 Transparencia Internacional

Es una organización no gubernamental conformada por aproximadamente 100 representaciones que luchan contra la corrupción en sus territorios, la cual inició sus gestiones en 1993 con la intención de generar y promover medidas contra crímenes corporativos y de corrupción política.

*Transparencia Internacional es una organización de la sociedad civil que lidera la lucha contra la corrupción. Se une a las personas en una poderosa coalición mundial para poner fin a los efectos devastadores de la corrupción en los hombres, mujeres y niños de todo el mundo. La misión de TI es provocar un cambio en todo el mundo, para convertirlo en zona libre de corrupción (Transparency International, 2020).*

Dicha organización entiende la corrupción como el abuso del poder para beneficios privados que finalmente perjudica a todas las personas y que depende de la integridad de las personas en una posición de autoridad. Y dentro de sus ideales no negociables evidencian y defienden su independencia política y partidaria.

Esta organización genera algunos instrumentos de medición que permiten dar cuenta de lo que acontece a nivel mundial en el tema de la corrupción, entre ellos el Índice Gubernamental Anticorrupción, el Índice de Percepción de Corrupción (para el año 2021 Costa Rica se ubicó en el puesto 39 de 180 países analizados) y el Índice de las Fuentes de Soborno (donde se clasifican a los países de acuerdo con la facilidad con la que las empresas multinacionales dan sobornos).

#### 2.1.2 Transparencia por Colombia

En Colombia existe una organización que trabaja para transformar el país en un territorio libre de corrupción, nació en 1998 como respuesta a la necesidad que evidenciaba la sociedad civil ante un escenario político complejo donde la incidencia de la corrupción en las instituciones públicas estaba debilitando la democracia.

Su visión:

*...lograr un país libre de corrupción, donde ésta no sea tolerada y donde la ciudadanía, el sector privado y el sector público de manera activa sancionen los actos de corrupción y se comprometan a combatirlos (transparenciacolombia.org, 2019)*

Su forma de trabajo se concentra en cinco líneas de acción, que abarcan la justicia y sanción (asesorando la denuncia ciudadana y promoviendo la sanción social y judicial de la corrupción), el sistema político (solicitando rendición de cuentas en el financiamiento de las campañas políticas), empresa y mercado (realizan acciones para promover que el sector privado rechace y combata la

corrupción), control social (inciden en que cada vez más ciudadanos protejan lo público y sancionen la corrupción) y la gestión pública (contribuyen a fortalecer la gestión pública desde lo administrativo); todo ello atendiendo los desafíos que se presenten como país.

Su accionar da oportunidad para que cada ciudadano interesado en contribuir en el combate contra la corrupción encuentre una labor acorde a sus posibilidades e invita a integrarse según el rol que desempeñe en la sociedad, sea como ciudadano, servidor público o empresario.

### **2.1.3 Índice de Transparencia de Entidades Públicas de España**

Como parte de las acciones que se desarrollan en España relacionadas con el combate a la corrupción se tiene el Índice de Transparencia de las Empresas Públicas (INDEP), el cual pretende medir el nivel de transparencia de las 45 mayores empresas públicas mediante 60 indicadores de seis diferentes áreas de transparencia.

- Transparencia activa e información sobre la empresa.
- Relaciones con la sociedad, usuarios o partes interesadas y calidad de servicios.
- Transparencia económico-financiera.
- Transparencia en las contrataciones y convenios.
- Derecho de acceso a la información.
- Prevención de la corrupción y cumplimiento en transparencia.

## **2.2. INICIATIVAS NACIONALES**

En Costa Rica se han dado pasos orientados al combate de la corrupción, muestra de ello algunas iniciativas como las que se consignan a continuación:

### **2.2.1 Índice de transparencia del sector público**

Esta es una iniciativa de la Defensoría de los Habitantes de la República, elaborado en coordinación con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública de la Universidad de Costa Rica y el Gobierno Digital, diseñado para medir el estado de situación sobre la transparencia que ofrecen los sitios web de las instituciones públicas costarricenses.

Según el alcance de esta medición que concibe la transparencia en un sentido amplio de acceso a la información por medios de sitios web y por parte de la ciudadanía, para el 2020 el Organismo de Investigación Judicial ocupó el segundo lugar con una nota de 97,98 de 100, así como el primer lugar en los años 2018 y 2017.

Además de este índice, la Defensoría de los Habitantes lidera una Red Interinstitucional de Transparencia, la cual es considerada una herramienta para facilitar el acceso a la información



relacionada con la administración de recursos públicos, donde las instituciones hacen su incorporación de manera voluntaria y de la cual el Organismo de Investigación Judicial forma parte.

### **2.2.2 Control Interno**

Las instituciones del Estado costarricense han implementado sistemas 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.

Su implementación está a cargo de la propia institución, su funcionamiento es responsabilidad de las autoridades y las personas funcionarias judiciales y debe ser integral (considerando todos los procesos, actividades y operaciones), flexible (permitiendo una actualización periódica) y razonable (para satisfacer con la calidad requerida las necesidades institucionales).

Sobre esto, es importante indicar que el Organismo de Investigación Judicial es una de las pocas instituciones 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, riesgo, actividades de control, información, así como monitoreo y seguimiento.

Cabe indicar que se entiende por Control Interno en el Poder Judicial como:

...el proceso integrado a las operaciones con un enfoque de mejoramiento continuo, extendido a todas las actividades inherentes a la gestión. Se implementa mediante un sistema integrado de normas y procedimientos, que contribuyen a prever y minimizar los riesgos internos y externos (Poder Judicial, 2020).

Finalmente, es importante destacar que, se dispone a nivel de Poder Judicial de una Oficina de Control Interno.

### **2.2.3 Transparencia judicial**

A partir del año 2012 el Poder Judicial asumió el compromiso de fomentar la transparencia en la gestión, como parte de la política de un Gobierno Judicial Abierto, estableció el objetivo de transparentar la administración de justicia de manera participativa e integrada con la ciudadanía y otras institucionales mediante una Política de Justicia Abierta, según sesión 10 de Corte Plena, artículo XIII del 12 de marzo del 2018.

De tal manera, en la página web institucional, así como la del Organismo de Investigación Judicial se exponen datos sobre los bienes inmuebles, recursos humanos, jerarcas y decisiones, compras y contrataciones, presupuestos, servicios y trámites, planificación institucional, entre otros, lo cual permite a la ciudadanía en general tener conocimiento del proceder interno y solicitar así cuentas del tema que considere oportuno o necesario.

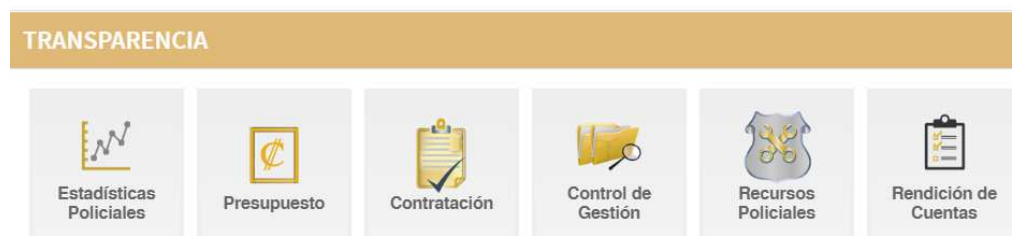
#### 2.2.4 Apertura policial

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.

Ilustración 1. Transparencia OIJ



Fuente: Sitio web de OIJ, enero 2022.

- 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.

## Ilustración 2. Transparencia OIJ



Fuente: Sitio web de OIJ, enero 2022.

- 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.

## Ilustración 3. Colaboración OIJ



Fuente: Sitio web de OIJ, enero 2022.

### 2.2.5. 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 2018. 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 (Zúñiga López, Corrales Ugalde, & Vargas Quesada, 2019).

#### Ilustración 4. Modelo de efectividad de los servicios policiales de investigación



Fuente: Reporte de situación 2018, OIJ.

#### 2.2.6. 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 año con año.

Esta herramienta asegura una selección objetiva de los grupos criminales a desarticular cada año, que la prioriza 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 delincinencial u organizada de infiltrar a los diferentes niveles de instituciones en hechos delictivos a través de su capacidad corruptora (Corrales Ugalde, 2019).

### 2.2.7. Otros esfuerzos judiciales

Todos los ámbitos que conforman el Poder Judicial han dejado plasmado en su Plan Estratégico Institucional (PEI), el compromiso de tomar en cuenta acciones que fomenten la transparencia y la lucha contra la corrupción desde cada una de sus trincheras, 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.* (Poder Judicial, 2020).

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.

De igual manera, se hacen patentes los valores institucionales contenidos en el Manual de Valores Compartidos, el cual es un documento que desarrolla el significado y las implicaciones conductuales de los valores compartidos del personal judicial.

#### Ilustración 4. Valores compartidos del Poder Judicial



**Fuente:** Manual de Valores Compartidos, 2019.

Para este año se incluyó como Eje estratégico la Justicia Abierta, entendida como:

*Una forma de gestión pública aplicada al quehacer de la administración de justicia que redefine la vinculación entre el Poder Judicial y la sociedad en general, basándose en los principios de transparencia, participación y colaboración, con los fines de garantizar el Estado de Derecho, promover la paz social y fortalecer la democracia.* (Poder Judicial, 2020).

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

#### **3.1. SISTEMA ÉTICO POLICIAL**

Como parte de las acciones encaminadas a fortalecer la ética y transparencia a lo interno del Poder Judicial se cuenta con la creación de la Comisión de ética y valores, la cual fue establecida mediante acuerdo de Corte Plena en julio de 1992, con el propósito de promover en las personas servidoras judiciales la vivencia de los valores tanto en el cumplimiento de su función como en el ámbito personal.

Está integrada por personal comprometido con la causa que representa los diferentes ámbitos del Poder Judicial, por lo que hay representación desde la Corte Plena, como del OIJ, Ministerio Público, Defensa Pública, Escuela Judicial, Gestión Humana, entre otros.

En el año 2008 se crea la Secretaría Técnica de Ética y Valores como una nueva instancia responsable de orientar, asesorar, recomendar y dictar políticas y directrices en materia ética y axiológica en el Poder Judicial, así como diseñar, implementar y dar seguimiento al Sistema de Gestión Ética Institucional, utilizando como Marco ético judicial, cuatro documentos clave:

- Código de Ética Judicial.
- Política Axiológica.
- Código Iberoamericano de Ética Judicial.
- Estatuto del juez iberoamericano.

#### **3.2. RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA SERVIDORA**

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 jurídico, en el cual se consideren algunas leyes específicas relacionadas con su naturaleza, de tal forma que se consideran fundamentalmente las siguientes:

- Ley contra la 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.
- Regulación para la prevención, identificación y la gestión adecuada de los conflictos en el Poder Judicial.

- Ley General de la Administración Pública Ley 6227.
- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República Ley 7428.
- Ley de Contratación Administrativa Ley 7494 y su reglamento.
- Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Ley 8131 y su reglamento.
- Estrategia Nacional de Integridad y Prevención de la Corrupción.
- Con respecto a la responsabilidad administrativa ésta se encuentra regulada por la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se establecen los diferentes tipos de faltas y sus respectivas sanciones, las cuales abarcan desde la llamada de atención hasta la revocatoria de nombramiento según la gravedad de la falta.

### **3.3. MARCO NORMATIVO**

#### **3.3.1 Internacional**

Como parte de los compromisos adquiridos como país, las personas funcionarias del OIJ deben considerar en su actuar lo dispuesto en los tratados y convenios internacionales, entre ellos la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y las Reglas de Brasilia sobre el acceso a la Justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.

#### **3.3.2 Nacional**

Las personas que laboran en el Organismo de Investigación Judicial están en la obligación de acatar las disposiciones que se emiten por parte de la Contraloría General de la República, así como los diferentes reglamentos y circulares institucionales.

#### 4. MODELO ABCD DE GESTIÓN INTEGRAL CONTRA LA CORRUPCIÓN

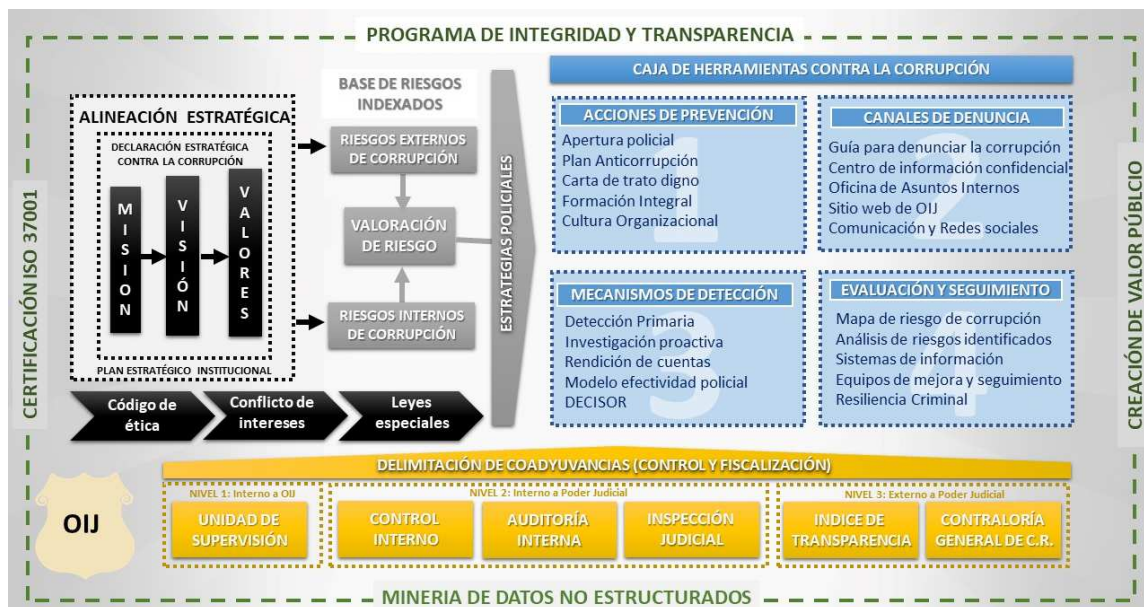
El modelo ABCD de gestión integral contra la corrupción, es un plan diseñado por el Organismo de Investigación Judicial, que está estructurado para que sirva de referente en la lucha contra la corrupción y pueda ser utilizado por cualquier institución pública, mismo que está conformado por cuatro componentes que se denominan como ABCD (**A**lineamiento, **B**ase de Riesgos, **C**aja de Herramientas y **D**efinición 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 antisoborno, 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, brinda 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 cuya finalidad es contribuir en la percepción del valor público que se crea de parte de la organización para que sea reconocido.

Puede visualizar el Modelo ABCD de Gestión Integral contra la corrupción:

Ilustración 5. Modelo ABCD de Gestión Integral contra la corrupción



Tomado de la página web del OIJ:

<https://sitiooij.poder-judicial.go.cr/index.php/apertura/participacion/codiseno-politicas/caja-de-herramientas-contra-la-corrupcion>



#### 4.1. 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, buscando que todo su accionar esté acorde con los más altos valores éticos y encauzados a 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 buscan 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, fue necesaria una revisión del componente axiológico de cada organización para asegurarse que la mayoría de valores institucionales, tuvieran elementos diferenciadores que permitieran encauzar la labor policial como ejes transversales en el actuar organizacional en donde sea un requerimiento el compromiso en la lucha contra la corrupción; tras esta revisión, se determinó 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 los objetivos y metas que estén vinculados a la lucha contra la corrupción, siendo que se debe operativizar mediante los Planes Anuales Operativos (PAO), trasladar hacia las 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:

- Transparencia y rendición de cuentas.
- Probidad y anticorrupción.
- Participación ciudadana.
- Comunicación y proyección institucional
- Colaboración interna y externa.

## 4.2. 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.

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 copiada.

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.

Según los procesos internos, se pueden establecer diferentes riesgos, los cuales pueden cambiar de acuerdo al ambiente de control que se tenga: algunos de ellos son los siguientes:

### 4.2.1. Antes

- Procesos de reclutamiento (en los cuales se busca atraer personas candidatas a un puesto) y selección (detección de debilidades en principios y valores).
- Revisión de antecedentes (que resulte inadecuada o deficiente).
- Proceso de selección (que se ofrezcan favores o dinero para obtener un resultado determinado)

### 4.2.2. 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, obstaculización 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 o la institución sea permisiva con las sanciones por 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.
- Irrespeto de reglamentos, códigos y leyes relacionadas al tema de la corrupción dentro de las funciones propias del cargo.
- Inexistencia de mecanismos institucionales para la lucha contra la corrupción.
- Minimización de situaciones que impliquen riesgos institucionales contra las conductas de corrupción.

#### **4.2.3. Después**

- Que la ciudadanía no cuente o no conozca 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.

Como parte de las herramientas diseñadas para la identificación de riesgos por procesos internos, se elaboró una Matriz de Riesgo de Corrupción en el OIJ, la cual se muestra en la siguiente ilustración.

**Tabla 1. Matriz de Riesgo de Corrupción en el OIJ**

Organismo de Investigación Judicial  
Matriz de riesgos de corrupción en el OIJ

Dependencia responsable: \_\_\_\_\_  
Responsable: \_\_\_\_\_

Identificación								Análisis y valoración del riesgo						Plan de administración del riesgo					
N°	Macroproceso	Riesgo	Fuente del riesgo	Fase de riesgo	Área de impacto	Causas		Consecuencias/Efectos	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo inherente	Controles (Preventivos, Correctivos)	Calificación de los controles	Tratamiento del riesgo	Acciones para implementar	Periodicidad	Indicador	Meta	Responsable
						Internas	Externas												
1																			
2																			

**NOTA:** Como parte del proceso inicial se va a realizar en el año 2023 una valoración transversal del riesgo en todas las oficinas de OIJ, siendo que se llenarán todos los espacios que comprende esta matriz, a fin de mitigar o disminuir riesgos encontrados en el proceso.

Para llenar la matriz se debe tener claridad en las opciones de respuesta permitidas en cada columna, por lo que se detallan a continuación cada una de ellas:

**a. Identificación**

- **Macroproceso:** se indica el centro de responsabilidad que se está valorando.
- **Riesgo:** se detalla el riesgo identificado.
- **Fuente de riesgo:** las opciones pueden ser personas, procesos o tecnología.
- **Área de impacto:** las opciones consideradas son recurso financiero, imagen institucional, instalaciones o equipo.
- **Causas:** en esta columna se diferencian las que son generadas a lo interno de la institución y por otra parte las externas (fuera de la institución).
- **Consecuencia/Efectos:** la persona evaluadora anota las consecuencias de que se materialice el posible riesgo.

**b. Análisis y valoración de riesgo**

- **Probabilidad (P):** se indica la probabilidad que tiene el riesgo de materializarse según el juicio de la persona experta para cada macroproceso, las opciones son, *Improbable (10)*, *Poco probable (30)*, *Probable (50)* y *Bastante Probable (70)*, *Muy probable (90)*.
- **Impacto (I):** se estima el impacto que tendría en la institución si se produjera el riesgo analizado, las opciones pueden ser *Muy alto (5)*, *Alto (4)*, *Moderado (3)*, *Bajo (2)*, *Muy Bajo (1)*.
- **Nivel de Riesgo Inherente:** en esta columna se consigna el resultado de multiplicar la **probabilidad** por el **impacto** (Pxl). Los intervalos del riesgo inherente determinan el Tratamiento del riesgo y se clasifican de la siguiente manera:

Intervalo	Nivel de Riesgo Inherente
10 a 349	Bajo (es aceptable)
350 a 699	Medio (se toman precauciones)
700 a 1350	Alto (es inaceptable)

- **Tratamiento del riesgo:** se acepta, se toman precauciones o se administra, dependiendo del resultado de Nivel de Riesgo Inherente (tabla anterior).
- **Calificación de los controles:** para esta columna las opciones que se consideran son Funciona, Funciona parcialmente y No funciona/No existe, dependiendo de lo que decida la oficina a cargo.

### c. Plan de administración de riesgo

- **Acciones para implementar:** se deben detallar las acciones que realizará la oficina para corregir o prevenir el riesgo identificado, es una redacción puntual en prosa.
- **Periodicidad:** en este apartado se indica cada cuanto tiempo se aplicarán las acciones que se decidan implementar (mensual, trimestral, semestral o anual).
- **Indicador:** cada acción debe tener una forma para medirse, a esto se le llama indicador y es lo que permitirá evaluar los resultados de las acciones implementadas para atender los riesgos.
- **Meta:** este es un valor al que aspira llegar la oficina, en un plazo de tiempo determinado.
- **Responsable:** en esta columna se consigna la oficina y el cargo de quien debe implementar la acción correctiva.

## 4.3. 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, canal de denuncia y un componente de evaluación y seguimiento.

### 4.3.1. Acciones de prevención

Las acciones de prevención buscan que no pasen desapercibidos factores de riesgo que se relacionan con falta de integridad y transparencia, y el 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 de prevención. La institución ha venido desarrollando abordajes y estrategias para poder robustecer los factores protectores y preventivos ante conductas de corrupción en áreas estratégicas

#### a. Apertura policial

De acuerdo con 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.

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:

**Transparencia:** se muestran las estadísticas policiales, presupuesto, contratación, control de gestión, recursos policiales y rendición de cuentas.

**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 ante estos casos y se explica lo que es la Oficina de Cumplimiento, creada para fortalecer la lucha contra la corrupción.

**Colaboración:** en este apartado se busca y promueve el apoyo ciudadano para construir un país más seguro, mediante programas en los cuales 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, el OIJ se ha mantenido durante varios años en los primeros puestos de este índice.

#### **b. 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 en 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.

#### **c. 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 probado y transparente tanto en el ejercicio de sus funciones como en su vida personal.

Asimismo, para robustecer la gestión normal de los procesos de investigación se tiene documentado factores de riesgo relacionado al tema económico el cual se aborda, entre otras estrategias, 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 este tipo 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: 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 programas de como Desarrollo y Fortalecimiento de Habilidades Directivas.

#### **4.3.2. Canales de denuncia**

De acuerdo con 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.

##### **a. 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.



#### **b. 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.

#### **c. 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.

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.

#### **d. 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.

#### **e. 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.

### 4.3.3. 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.

#### a. 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).

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.

#### b. 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.

### **c. 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. Atendiendo los conceptos de rendición de cuentas, el Organismo de Investigación lo realiza de manera multidireccional, en el tanto asume cinco niveles de comunicación, que permiten que tanto la comunidad, el personal, jefaturas de sección, 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.

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.

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.

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.

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.

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.

#### 4.3.4. 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.

##### a. 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 posteriora 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.

##### b. 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.

### c. 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:** Plan anual Operativo (PAO) y Plan Estratégico Institucional (PEI).
- **Valoración de riesgo:** Sistema específico de valoración de riesgo (SEVRI) y Programa de Autoevaluación Institucional (PAI).
- **Actividades de control:** Sistema de Control de Actividades (SISCOA).
- **Información:** Sistema integrado de información policial (SIIP).
- **Monitoreo y seguimiento:** Sistema de Plan de Mejora.

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. Cabe mencionar que varias de estas soluciones informáticas han sido implementadas en todo el Poder Judicial ( PAO-PEI, SEVRI y PAI).

### d. 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.

### e. Resiliencia Criminal

Posterior a la comisión de este tipo de actos criminales asociados a la corrupción, la Unidad de Análisis Criminal (UAC), 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.

#### **4.4. 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, adscrita a la Oficina de Planes y Operaciones, encargada de revisar las actuaciones procedimentales de la Policía Judicial.
- En el segundo nivel, incorpora centros de responsabilidad del Poder Judicial, como la Oficina de Control Interno, la Auditoría Interna e incluso el Tribunal de la Inspección Judicial, que orientan con base en sus informes y resoluciones el actuar de la policía judicial.
- En el tercer nivel se pueden identificar entre otros, los 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.

##### **4.3.1 Capacitación ante el 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 capacitará 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.

A propósito de este tema, ya se realizó una primera capacitación al personal y la Dirección General de OIJ emitió la circular 13-DG-2020, la cual puede obtenerse en la página web oficial de la institución.

<https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/component/phocadownload/category/414-circularesdirecciongeneraloiij2020>

## 4.5 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.

### 4.5.1 PROGRAMA PRIT Y ACTIVIDADES

La implementación del Proyecto de Integridad y Transparencia PRIT-OIJ consiste en desarrollar un programa preventivo que contribuya a la lucha contra las conductas de corrupción de manera continuada y sostenida. El mismo pretende desarrollar varias acciones que involucren al personal del OIJ en actividades como consolidar una base de datos de representantes por cada oficina del OIJ para que estas personas contribuyan al desarrollo de actividades preventivas que fomenten la construcción de una cultura organizacional de prevención de riesgos de corrupción. Entre ellas el poder divulgar a lo interno del OIJ, campañas institucionales de información generadas por instancias nacionales e internacionales en los temas referentes a la integridad y transparencia.

También se procura con las diferentes acciones que se desarrollan, aumentar el compromiso para con la comunidad y la ciudadanía costarricense mediante la realización de diversas actividades de proyección social. En suma, se espera buscar e implementar alternativas novedosas para la generación de compromisos con la integridad y transparencia por parte del personal del OIJ de manera periódica, creativa y sostenidas en el tiempo.

Como resultado de los aspectos citados, se pretende la generación de una serie de productos, dentro de los cuales se encuentran:

1. Estrategias de involucramiento de jefaturas y mandos medios, en programas preventivos para su enriquecimiento y el de sus oficinas.
2. Análisis de formas de involucramiento y apropiación de cada oficina de programas preventivos.
3. Formulación de perfiles y conocimiento del personal para la puesta en marcha y participación de programas preventivos.
4. Desarrollo de estrategias inductivas para personas que participen de programas preventivos.
5. Análisis institucionales y organizacionales para propuestas de réplicas del programa a lo interno de cada oficina.

6. Propuestas de inclusión en el PAO del tema de integridad y transparencia como un eje transversal.
7. Estrategias de involucramiento grupal en conmemoraciones (como el día contra la corrupción a celebrarse los 9 de diciembre de cada año).
8. Desarrollo de calendario básico de actividades que brinden continuidad y seguimiento al tema tanto a nivel institucional como por región y oficinas.
9. Campañas realizadas por las oficinas que puedan ser replicables en otras instancias.
10. Búsqueda y aplicación de capacitaciones en materia de anticorrupción y promoción de una cultura organizacional de integridad y transparencia.



## 5. Referencias

- Corrales Ugalde, O. (2019). *Diseño estratégico institucional sobre organizaciones criminales*. San José: Organismo de Investigación Judicial.
- Poder Judicial. (10 de Enero de 2020). *Poder Judicial*. Obtenido de Poder Judicial: <https://pj.poder-judicial.go.cr/>
- Poder Judicial. (10 de Enero de 2020). *poder-judicial.go.cr*. Obtenido de poder-judicial.go.cr: <https://controlinterno.poder-judicial.go.cr/>
- transparenciacolombia.org*. (2019 de Diciembre de 2019). Obtenido de *transparenciacolombia.org*: <https://transparenciacolombia.org.co/nosotros/sobre-nosotros/>
- Transparency International. (10 de Enero de 2020). *transparency.org*. Obtenido de *transparency.org*: <https://www.transparency.org/whoweare/organisation>
- Zúñiga López, R., Corrales Ugalde, O., & Vargas Quesada, M. (2019). *Reporte de Situación Costa Rica 2018*. San José: Poder Judicial.