

Esfuerzos del Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica en la lucha contra la corrupción

Randall Zúñiga López

Artículo realizado con la colaboración de Cristian Mora Víquez, Jefe de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional del Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica.

Resumen:

Las diversas estrategias y programas que se están utilizando en el Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica para combatir las variadas formas de corrupción ha sido una máxima institucional durante varios años, que se revitalizan y diversifican con nuevos emprendimientos que pretenden generar una cultura organizacional preventiva e intolerable con las conductas de corrupción y cualquier aspecto que pongan en peligro la integridad y transparencia en la función policial investigativa. El presente artículo pretende brindar una descripción general de los actuales esfuerzos que se desarrollan en este tema.

Palabras clave: corrupción, policía, integridad, transparencia, prevención, alineamiento.

Insumos teóricos que sustentan la realización de programas para el combate contra la corrupción.

El Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica, (OIJ), consecuente con sus lineamientos de cero tolerancia contra la corrupción ha tenido diversos emprendimientos a lo largo de los años para abordar este fenómeno criminal. Esto demuestra no sólo una motivación proactiva de mantener una institucionalidad sana que coadyuve al equilibrio y desarrollo democrático del país, sino también tomar conciencia de que las manifestaciones de corrupción lamentablemente poseen una característica esencial que les facilita y permite perpetuarse en el tiempo: su versatilidad y potencial de transformación, así como el desarrollo de esquemas colaborativos perniciosos para la sociedad costarricense.

Es por ello esencial generar un acervo de estrategias y tener la disposición de ajustarse a las manifestaciones criminales para poder modificar, cambiar e innovar las formas en que se enfrentan las conductas humanas de acuerdo con los tiempos y los contextos, especialmente cuando versa sobre temas corrupción.

Para ello en el presente apartado se citarán algunos aspectos relacionados con la corrupción que han tenido importancia teórica para ser mencionados e incorporados en los programas que se encuentran desarrollando en la institución siendo importante visibilizar las “Normas universales para combatir la corrupción en los servicios policiales” de la OIPC-INTERPOL (2002) las cuales describen algunas medidas sugeridas para la lucha contra la corrupción. Se rescatan los aspectos que se consideran más oportunos para el contexto organizacional del OIJ:

- **Normas de conducta:** establecimiento de normas de carácter obligatorio, noción de la obligatoriedad de luchar contra las conductas de corrupción, obligación de denuncia de actos u omisiones que puedan considerarse corrupción, establecimiento de mecanismos eficaces para supervisión y aplicación de las normas de conducta.
- **Reclutamiento, promoción y cese:** sistemas eficaces para el reclutamiento y selección, así como para la promoción y cese del personal y el velar porque todos esos sistemas no sean arbitrarios sino basados en equidad, transparencia, competencia y buenos resultados.
- **Formación:** procesos de formación e información continua acerca de las normas y reglas aplicables al ejercicio de las funciones.
- **Corrupción (medidas contra estas conductas):** establecimiento de medidas disuasorias, garantizar mecanismos y sistemas de prevención-castigo-erradicación de conductas de corrupción, instauración de sistema eficaz de denuncia de corrupción para sociedad civil y personal que les proteja cuando hagan denuncias de buena fe, fomentar participación civil en actividades y proyectos de prevención de corrupción y establecimiento de procedimientos que regulen la declaración y registro de ingresos-deudas de quienes laboran en la policía así como determinados miembros de su familia.
- **Sistemas (disuasorios contra la corrupción):** establecimiento de procedimientos y sistemas disuasorios contra la corrupción.
- **Supervisión:** establecimiento de mecanismos y órganos supervisores que aborden los sistemas y medidas instaurados para la prevención, detección, castigo y erradicación de conductas de corrupción velando por su adecuada aplicación y eficacia, que autoridades designadas (internas y externas) lleven las investigaciones y presenten sin temor o favoritismo a personas que hayan incurrido en conductas de corrupción, mantener la supervisión de los procesos de selección y tomar las medidas apropiadas para evitar abusos de poder por parte de los sistemas anticorrupción.
- **Estudio, notificación e investigación:** publicación anual de informe de actividades de supervisión de los sistemas y medidas mencionadas, así como su aplicación-eficacia y resultados obtenidos, mantener el estudio de manera continuada de los mejores métodos para prevenir-descubrir-castigar y erradicar las conductas de corrupción.

En los lineamientos internacionales para la lucha contra la corrupción, como los establecidos en la “Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción” (ONU, 2004), se citan una serie de aspectos a implementar en los estados miembros sobre

todo a nivel de personas servidoras públicas (nacionales o extranjeros). Se extraerán las ideas principales indicadas en la citada “Convención”, a saber:

Medidas preventivas (artículo 5):

1. Formulación y aplicación, así como mantenimiento en vigencia, de políticas coordinadas y eficaces contra la corrupción con participación de la sociedad, que tengan en cuenta principios de imperio de ley, debida gestión de asuntos y bienes públicos, integridad, transparencia y obligación de rendir cuentas (inciso 1).
2. Establecimiento y fomento de prácticas eficaces para prevención de la corrupción (inciso 2).
3. Evaluación periódica de instrumentos jurídicos y medidas administrativas pertinentes para valorar si son adecuadas para el combate a la corrupción (inciso 3).
4. Colaboración con otros estados y organismos internacionales y regionales pertinentes en la promoción y formulación de medidas preventivas (inciso 4).

La misma Convención promueve que los Estados parte posean órganos para la lucha contra la corrupción. En el caso del Estado costarricense existen esos órganos, pudiéndose verificar que el Poder Judicial como instancia administradora de la justicia, así como la propia policía judicial y el Ministerio Público tienen sendas estructuras enfocadas sobre el tema.

En el artículo de opinión denominado “Corrupción Policial y los riesgos para la institucionalidad de un país. Una visión desde el Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica” que precede a esta entrega, se citan dichas instancias, así como los nombres de la legislación relacionada con este tema. Para efectos del actual trabajo sólo se indican que se pueden considerar como numerosas y variadas tanto la cantidad de órganos legales como la legislación existente, pero un aspecto esencial para el funcionamiento de los mismos, así como de su potencial éxito son tanto el seguimiento como el mantenimiento y monitoreo constante de dichas normas e instancias.

Por otra parte, para el sector público, la citada “Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción” (ONU, 2004) indica una serie de mecanismos para el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción. Nuevamente se extraerán las principales ideas de manera parafraseada para describir los elementos más importantes, a saber:

Artículo 7 inciso 1: “Adoptar sistemas de convocatoria, contratación, retención, promoción y jubilación (...) mantener y fortalecer dichos sistemas:

a. Basados en principios de eficiencia y transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud.

b. Procedimientos adecuados de selección y formación de los titulares de cargos públicos que se consideren especialmente vulnerables a la corrupción, así como cuando proceda, la rotación de personal.

c. Remuneración adecuada y escala de sueldos equitativos.

d. Programas de formación y capacitación (...) especializada y apropiada para que sean más conscientes de los riesgos de corrupción inherentes al desempeño de sus funciones. Se hará referencia a códigos o normas de conducta.

También en el artículo 7 inciso 4 se señala la adopción de sistemas destinados a promover la transparencia y prevenir conflictos de interés.

En los puntos anteriores destaca la importancia de diversos procesos institucionales que deben mantenerse y fortalecerse:

- Procesos de reclutamiento y selección robustos a nivel institucional, como en la actualidad se genera tanto con la Unidad de Investigación de Antecedentes como con la Unidad de Potencial Interno.
- Velar por el respeto de los derechos laborales y salariales: Ser vigilantes de aspectos legales y políticos coyunturales que no afecten la estabilidad económica del personal judicial.
- Fortalecer los sistemas de capacitación incluyendo del tema de prevención de la corrupción: Transversalizar el tema con la Unidad de Capacitación OIJ y otras instancias del OIJ que brinden capacitación, así como la divulgación continua y recordatorios de los códigos de ética y conducta institucionales existentes, así como la prevención de conflictos de interés por medio de la Oficina de Prensa del OIJ y la Comisión del Programa de Integridad y Transparencia PRIT (de la cual se hablará más adelante).

Referente a la “adopción de sistemas destinados a promover la transparencia y conflictos de interés”, el Poder Judicial ya cuenta con una instancia y un reglamento que abarca dicha temática, misma que será potenciada por la Comisión PRIT mediante diversas estrategias a nivel interno.

Por otra parte, en el apartado de “Participación de la sociedad” (artículo 13 de la Convención), queda de manifiesto la importancia de involucrarse con una participación de las personas y los grupos de la sociedad civil, ONG y organizaciones comunitarias, en la prevención y lucha contra la corrupción, así

como en aspectos de sensibilización de la opinión pública respecto a existencia, causas y gravedad de la corrupción y la amenaza que representa. Dicho artículo señala específicamente en el inciso c: *“Realizar actividades de información pública para fomentar la intransigencia con la corrupción”*.

Para ello es importante manifestar que el OIJ tiene diferentes canales de denuncia que permiten el involucramiento con la sociedad civil, siendo que como parte medular se pretende también la participación del personal del OIJ con acciones de proyección social de prevención de las conductas de corrupción como estipula el PRIT. Esto específicamente se promoverá mediante actividades de proyección social en el tema. Aunado lo anterior con otras actividades de participación ciudadana que ya se realizan en la institución, tales como: rendiciones de cuentas con la ciudadanía y las tardes de café policial, por citar algunos ejemplos.

Klingaart (1998) propone diversos aspectos que pueden realizarse desde la cooperación internacional a la hora de abordar el tema de prevención de la corrupción. Entre ellos:

- ◆ La realización de estudios de diagnóstico del fenómeno.
- ◆ “Concursos” para analizar cuáles son las mejores estrategias para reducir la corrupción con estímulos adecuados para las buenas ideas.

El citado autor describe como formas de corrupción al soborno, extorsión, tráfico de influencias, nepotismo, fraude, pago de dinero a empleados de gobierno para acelerar trámites y desfalco; y como los principales efectos el entorpecer el desarrollo político y económico de los pueblos con efectos incluso paralizantes cuando la corrupción se vuelve la norma. Asimismo, describe con la siguiente fórmula la concepción de corrupción: **$C = M + D - RC$ (Corrupción igual a Monopolio más Discrecionalidad menos Rendición de Cuentas).**

Al ser el tema de la investigación criminal un aspecto de competencia exclusiva del Organismo de Investigación Judicial, los esfuerzos por transparentar las actuaciones deben ser mayores, limitándose la discrecionalidad de las actuaciones a lo mínimo necesario así como mantener diversas actividades que ya se ejercen, como lo son las rendiciones de cuentas.

Otro factor de riesgo que se describe es una combinación de sobornos cuantiosos, posibilidades escasas de ser sorprendido junto a multas pequeñas.

La fórmula que describe el mencionado autor para luchar contra la corrupción es:

- Formulación de mejores sistemas.
- Dejar clara la discrecionalidad de las personas funcionarias.
- Aumentar la transparencia.
- Incrementar las posibilidades de ser sorprendido.
- Penas y multas adecuadas aplicadas a quienes dan y reciben (en casos de sobornos).

Klitgaard (1998) también señala que un plan contra la corrupción efectiva y que ayude a reparar un sistema defectuoso (aspecto que no es fácil), debe tener algunos temas comunes como:

- Iniciar castigando a algunos infractores importantes.
- Hacer participar a la gente en el diagnóstico de los sistemas de corrupción: se indica que las campañas exitosas contra la corrupción son las que hacen participar a la gente.
- Centrarse en la prevención mediante la reparación de sistemas corruptos: Usar la fórmula $C = M + D - RC$ para llevar a cabo evaluaciones de la realidad.
- Incentivos a las reformas. Para combatir el tema de salarios insuficientes o bien la imposibilidad de medir el buen éxito en una función pública, se puede hacer hincapié en mediciones del desempeño y revisión de los planes de remuneraciones.

Otros aspectos que se busca integrar y de ser necesario corregir mediante la retroalimentación de factores de riesgo y también la generación de factores protectores, son los que destacan el Centro de Estudios de Seguridad Ciudadana (s.f) en su formación sobre “Supervisión y rendición de cuentas”, a saber:

1. Reclutamiento y selección de mala calidad
2. Mala formación y entrenamiento insuficiente
3. Socialización informal de los policías recién reclutados en prácticas corruptas
4. Poca claridad en los estándares de desempeño y debilidad de los mecanismos de incentivo-sanción de la conducta individual
5. Inadecuados sistemas de evaluación del desempeño
6. Insuficiencia de controles internos (falta de procedimientos y capacidad)

7. Debilidad de la jefatura en la supervisión y la vigilancia para el cumplimiento de las reglas
8. Desequilibrio entre remuneraciones, tareas y responsabilidades, ausencia de oportunidades legítimas de mejora de la calidad de vida del funcionario.
9. Complicidad y secreto de los superiores y de los pares ante conductas irregulares
10. Exposición a factores de riesgo
11. Existencia de policías corruptos y redes en la policía
12. Exceso de discrecionalidad para tomar decisiones sin necesidad de dar cuenta de ellas
13. Percepción de impunidad en / de la policía
14. Ausencia de sistemas confiables para la recepción y trámite de denuncias o quejas por el mal comportamiento policial
15. Cultura policial disfuncional, tolerancia institucionalizada y cultura de impunidad ante conductas indebidas

Nota: Las variables fueron extraídas del material del Centro de Estudios de Seguridad Ciudadana (s.f) que se brinda para el Diploma de Extensión “Supervisión y Rendición de Cuentas en la Policía” para sus sesiones 5 y 6.

El citado Centro de estudios de Seguridad Ciudadana en el mismo documento, señala lo que consideran “Directrices básicas para reducir el riesgo”. Dichos insumos se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Política Integral. Desarrollo de una política institucional que trabaje manifestaciones, causas y factores que inciden en comportamientos del personal, buscando un enfoque integral que abarque elementos individuales frecuentes e institucionales relevantes.
2. Claridad y respeto de las normas. La aplicación rigurosa de normas y códigos (disciplinarios, éticos) puede tener un efecto positivo. Para ello es importante:
 - Establecer límites claros sobre lo aceptable y lo no aceptable
 - Definir la extensión de poderes de la policía (incluyendo la manera en la que deben ser aplicados)

- Detallar la conducta en todas áreas de la acción de la policía
- Clarificar consecuencias cuando no se siguen las pautas establecidas institucionalmente.

3. Disciplina y supervisión. Se deben establecer mecanismos eficaces para garantizar la disciplina interna y el control externo, así como la supervisión de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.

4. Eficacia y coherencia. Los limitados recursos económicos y humanos establecen que las prioridades estratégicas sean las mejores desde una perspectiva de rentabilidad y eficacia. La maximización de los resultados es clave para optimizar los recursos invertidos.

5. Focalización. Se debe abordar de manera prioritaria aquellas conductas que tengan una mayor importancia para la institución y los objetivos perseguidos por el modelo.

6. Territorialidad. Es indispensable que los planes y programas se aborden localmente. Hay área de actividad policial y territorios-comunidades que presentan mayor concentración de factores de riesgo. Una adecuada coordinación del nivel central y el local es indispensable para la eficacia de una estrategia en torno a las conductas indebidas.

7. Mecanismos de incentivo y de valoración de la conducta. Se deben identificar estructuras institucionales para la sensibilización, la diseminación y la ejecución de estándares de conducta profesional y, asimismo, promover el compromiso con la integridad en la institución

8. Diagnóstico y fortalecimiento de capacidades internas. El desarrollo de estrategias para asegurar la integridad y el buen desempeño policial involucra diagnosticar y fortalecer las capacidades internas para detectar, monitorear y anticipar situaciones colectivas e individuales antes que éstas se transformen en problemáticas.

9. Gestión de información. Para reducir la impunidad interna y prevenir las distintas formas de conductas indebidas son necesarios procesos adecuados y eficientes de gestión de información (fluidez estratégica de la información). Deben desarrollarse sistemas de información no sólo para la investigación de casos, sino especialmente para la “vigilancia epidemiológica” o “sistemas de alerta temprana” (Early Warning Systems o EWS) en relación a la anticipación de conductas en grupos vulnerables.

10. Gestión de conocimiento, seguimiento y evaluación. Se deben evaluar tanto las políticas, programas, estrategias y mecanismos como el funcionamiento de los sistemas de control interno y promover una gestión del conocimiento que facilite el

aprendizaje en la organización, la identificación de buenas prácticas y la mejora de los procedimientos establecidos.

11. Investigación científica. Debe promoverse la producción sistemática de conocimiento científico porque éste es fundamental para diseñar medidas de prevención y control de las conductas indebidas, la mala conducta, la corrupción y conocer el verdadero impacto de los factores asumidos como “de riesgo”.

Si bien se ha venido hablando de aspectos específicos para combatir la corrupción policial, es importante posicionarnos para analizar niveles en que puede posicionarse la corrupción y oportunidad del combate de la misma en cada uno de sus niveles con características diferenciadas.

A continuación, se destacarán las iniciativas que se han desarrollado a lo interno del Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica, las cuales contienen muchos de los insumos teóricos descritos, así como otras ideas innovadoras para brindar opciones integrales y herramientas para que el personal se apoye en la lucha contra la corrupción.

Iniciativas desarrolladas en el Organismo de Investigación Judicial en su lucha contra la corrupción.

En el año 2019 se abordó el tema de corrupción como eje de investigación prioritario para el Organismo de Investigación Judicial mediante el reporte de situación 2018, esto con dos apartados específicos, en el que se visualiza la forma en que ocurre el fenómeno de corrupción en Costa Rica mediante cuatro diferentes formas, en donde resalta inclusive los esquemas colaborativos privado-públicos. En este mismo informe se establecen una serie de estrategias prospectivas para atacar el tema de la corrupción.

Una de estas estrategias se empezó a desarrollar el mismo año de publicación del reporte de situación, sea que se estableció el “Plan Anticorrupción 2020-2021” el cual es una continuación de los esfuerzos orquestados de parte de la Policía Judicial para atacar la corrupción tanto interna como externa.

Dicho documento desarrolla aspectos como antecedentes internacionales y nacionales en el tema, así como definiciones conceptuales de lo que implica el sistema ético policial, las responsabilidades de las personas servidoras y el marco normativo (que continúa rigiendo esta materia a nivel institucional). Posteriormente brindan elementos para un “Plan Integral Contra la Corrupción” los cuales son de continua práctica al día de hoy, a saber:

1. Rendición de cuentas institucional: 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.

2. Cumplimiento de la labor policial: Mediante la presentación de informes sobre el cumplimiento de metas y objetivos estratégicos desarrollados por las diferentes sedes y oficinas del OIJ, se evidencia el cumplimiento del Plan Estratégico y Planes Operativos.

3. 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.

4. Carta de trato digno: compromiso institucional de brindarle a la ciudadanía un servicio diligente, objetivo e imparcial para hacer prevalecer la confianza, se ha elaborado una Carta de Trato Digno, en la cual se exponen puntualmente los derechos de la ciudadanía, así como los deberes y los canales de atención al público que tienen a disposición (telefónico, virtual, presencial y escrito). El documento completo puede consultarse en el sitio web de OIJ: <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/apertura/participacion/codiseno-politicas/caja-de-herramientas-contra-la-corrupcion/informacion-caja-de-herramientas>

5. Guía para denunciar actos de corrupción: A partir de su compromiso de lucha contra la corrupción, el OIJ ha creado una Guía para denunciar actos de corrupción: recomendaciones a la ciudadanía, con esta iniciativa se promueve la política de transparencia y acercamiento a las comunidades, brindándoles una guía práctica y resumida que le permita informar sobre los actos contrarios a la probidad y honradez que se exige a los funcionarios públicos. El documento completo puede consultarse en el sitio web de OIJ: <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/apertura/participacion/codiseno-politicas/caja-de-herramientas-contra-la-corrupcion/denunciar-actos-de-corrupcion>

6. Modelo de efectividad de los servicios policiales de investigación: basado 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).

7. DECISOR (Diseño Estratégico para el Combate Institucional de las Organizaciones criminales y la Resiliencia): 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 que los casos se aborden sin ningún sesgo o interés particular que pueda asociarse a actos de corrupción, ya que los grupos criminales son seleccionados cada año por medio de un instrumento multifactorial por medio de un cuerpo colegiado (Zúñiga, Corrales, Vargas 2018).

8. Guía para el manejo de fuentes de información humanas (informantes): En este documento se especifican los procedimientos policiales que se aplican para el adecuado manejo de las fuentes de información humana, donde se establecen el motivo que incide para su acercamiento y forma de registro de los datos suministrados, en aras de apoyar la gestión de investigación judicial que realiza el OIJ y como respaldo para las personas investigadoras que tienen interacción con estas fuentes. Al respecto, la Dirección General del OIJ emitió la circular 02- DG-2020, la cual puede encontrarse en la página web oficial de la institución <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/component/phocadownload/category/414-circularesdirecciongeneralojj2020>

9. Comunicación: 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. <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/comunicacion/publicaciones/campanas> 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.

10. Estrategias para combatir la corrupción externa: Como parte de las acciones que realiza la institución para combatir la corrupción externa, se tienen las siguientes:

a. **Detección primaria:** 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) y eventualmente datos del Centro de Información Confidencial.

b. **Investigación proactiva:** 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 en la Sección de Anticorrupción, Delitos Económicos y Financieros del OIJ, a partir del 09 de septiembre del 2019, integrada al organigrama institucional como dependencia del Departamento de Investigaciones Criminales, según la resolución administrativa N°01-2020 de la Dirección General del OIJ.

11. Post Investigación y desarticulación: 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 Composición 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, la cual puede consultarse en la página web oficial de la institución en el siguiente enlace: <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/index.php/component/phocadownload/category/414-circularesdirecciongeneralojj2020>

Iniciativas institucionales relacionadas con la integridad y transparencia (del Plan Anticorrupción del OIJ 2020-2021):

- **Apertura Policial** (<https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/>; apartado del sitio web del OIJ denominado Apertura).
- **Transparencia Policial** (<https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/>, sitio web del OIJ en que se muestran las estadísticas policiales, presupuesto, contratación, control de gastos, recursos policiales y rendiciones de cuentas).
- **Participación:** agenda institucional, así como invitaciones para consultas ciudadanas. Incluye una “Caja de Herramientas contra la corrupción” que se ampliará más adelante, junto con la guía para denunciar actos de corrupción en el OIJ, así como diversas leyes referidas el tema.

- **Colaboración:** apartado que busca y promueve apoyo ciudadano para construcción de un país más seguro mediante la divulgación de programas de soporte ciudadano como el Centro de Información Confidencial (CICO), Red de Alerta Policial, Ayúdenos a resolver un caso, entre otros.
- **Alineamiento Estratégico al Plan Estratégico Institucional PEI 2019-2024**, tema estratégico “Confianza y probidad en la justicia” bajo el objetivo estratégico *“Fortalecer la confianza de la sociedad con probidad en el servicio de justicia, para contribuir con el desarrollo integral y sostenible del país”*.

Con base en todas las acciones comentadas, se terminó de engranar todos los esfuerzos realizados mediante el “Modelo ABCD de gestión integral contra la corrupción” diseñado por parte del Organismo de Investigación Judicial, el cual agrupa dentro de un marco programático las diferentes acciones que se realizan en la actualidad, así como las iniciativas que se tienen a mediano y largo plazo.

Este modelo 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) y es la culminación natural y esperable de una serie de acciones articuladas que se han venido realizando y que obtienen su cimentación en este modelo.

Figura 1: Modelo ABCD de Gestión Integral Contra la Corrupción del OIJ.



Nota: Tomado de <https://sitiooj.poder-judicial.go.cr/> el 31 de agosto del 2021 a las 16:00 horas.

El Programa de Integridad y Transparencia PRIT-OIJ: un proyecto que se incorpora a los esfuerzos institucionales de la lucha contra la corrupción.

La propuesta PRT-OIJ busca desarrollar elementos de cambio cultural y fortalecimiento de valores, que puedan ayudar a la integridad y transparencia, así como lucha contra la corrupción desde las propias personas servidoras y la diversidad de contextos laborales y ambientes en que se desenvuelve el OIJ a lo largo del país.

La diferente literatura internacional establece algunos riesgos de la labor policial que deben abordarse de forma directa, siendo que pueden materializarse en amenazas si no se realiza una acciones afirmativas de contención entre las que se puede citar: la autodeterminación de las labores de investigación que requieren en principio de una iniciativa instrumental de parte del personal a cargo, así como la supervisión a cargo de jefaturas que se ve en algún modo limitado debido a las dinámicas propias

de las actividades, son elementos que la doctrina reconoce como zonas de poca visibilidad por parte de los entes jerárquicos (algo así como un “ángulo muerto” en el cual no se observa lo que ocurre). Otro aspecto que los expertos internacionales refieren sobre las labores policiales es la solidaridad entre pares (que pueden llevar incluso a la generación de “códigos de silencio”).

Es por estas razones que se esbozan en otras latitudes además de algunas malas prácticas internas que puedan coexistir, es que el PRIT-OIJ pretende involucrar a todo el personal de las oficinas para que esa solidaridad entre pares se desarrolle en un aspecto como lo es el trabajo de la integridad y la transparencia en la función pública.

Klitgaard (2000) indica que la prevención es una primera etapa (la que pretende abordar el PRIT) pero también se tiene que prever la lucha contra la corrupción en otras etapas dependiendo el grado y sistematicidad que presente la misma. Se cita un ejemplo del autor que, si bien realiza para un caso de instancias de salud, sirve para analizar que otros pasos a seguir se pueden tomar en cuenta en procesos de corrupción más instaurados:

Figura 2: Segunda y tercera etapa de lucha contra la corrupción de Klitgaard.

Segunda y tercera etapa en la lucha contra la corrupción		
	Segunda etapa: La lucha contra la corrupción ordinaria	Tercera etapa: La lucha contra la corrupción sistémica
Objetivo esencial	Controlar la corrupción	Desmantelar la corrupción
Analogía médica	Fortalecer el organismo para evitar que la enfermedad se asiente. Ejemplos: ejercicio, nutrición, tipo de vida	Atacar la enfermedad propiamente tal. Ejemplos: antibiótico, quimioterapia, cirugía
Finalidad del análisis	Determinar qué sistemas sanos son vulnerables y cómo fortalecerlos	Determinar qué elementos de la corrupción son vulnerables y cómo debilitarlos
Algunas cuestiones analíticas clave	¿Cómo se contrata a los funcionarios? ¿Cómo se configura la relación entre directivos, agentes y clientes? ¿Cuáles son los incentivos? ¿Cómo podría limitarse su arbitrio? ¿Cómo podría intensificarse la responsabilización? ¿Cómo pueden elevarse los costos morales de la corrupción?	¿Cómo se concretan las transacciones corruptas y cómo se mantienen secretas? ¿Cómo se suministran bienes y servicios obtenidos en forma corrupta? ¿Cómo se contrata a personas y cómo se mantiene la disciplina? ¿Qué “huellas” dejan estas actividades? ¿Cómo podría crearse un mayor riesgo y establecerse sanciones más graves? ¿Cómo pueden realizarse?
Posibles fuentes de inspiración	Prácticas óptimas de gestión empresarial, programas de salud pública	Prácticas óptimas en la lucha contra el crimen organizado; patología y medicina
Funciones clave en la lucha contra la corrupción	Auditoría, diseño de sistemas, sistemas de incentivos y de personal, control, supervisión por parte de la ciudadanía	Todas estas funciones, más agentes secretos, infiltración, indicación de traidores, testigos clave, “matas jugadas”
Principales protagonistas en la lucha contra la corrupción	Las personas encargadas de la gestión del sistema. Los “directivos” (metafóricamente, la ciudadanía; en la práctica, las personas a cargo)	Las personas que pueden modificar y, de ser necesario, subvertir el sistema de corrupción. Ciudadanos, asociaciones profesionales, la prensa, grupos empresariales, ciertos organismos estatales

Nota: Tomado de Klitgaard, R (2000). *Contra la corrupción. En Finanzas y desarrollo.*

El citado autor detalla algunas estrategias que podrían extrapolarse a dinámicas institucionales para la prevención de la corrupción:

- Divulgar información que el sistema corrupto preferiría mantener oculta.
- Documentarse y divulgarse las adquisiciones de casas y automóviles y otras formas de consumo ostentoso.
- Ejercer presión para impulsar cambios.
- Recurrir a agentes secretos y entrevistas confidenciales, vigilancia de actividades.
- Desarrollo de campañas contra la corrupción que permitan dismantelar la cultura de clandestinidad.

El PRIT-OIJ nace con la intención de ser un proyecto preventivo e integrador que genere cambios progresivos en la cultura organización del OIJ pero que también retome y retroalimiente acciones actuales que desarrolle la institución.

Julián y Bonavia (2020) referente a las “Variables psicológicas asociadas a la corrupción: una visión sistemática” señalan lo que consideran grandes núcleos encontrados en un metaanálisis sobre el tema. Referente a los temas de interés señalan a la ética organizacional, las creencias y valores culturales, la moral y normas percibidas, así como la personalidad y variables relacionadas al personal. Los citados autores indican además que variables organizacionales como la percepción de la conducta de sus dirigentes o bien las estrategias de justificación están relacionadas con la corrupción. Continúan indicando en su estudio que valores culturales meritocráticos y materialistas también han sido ligados a la conducta corrupta, como ocurre en el caso de la percepción de un entorno corrupto y de las normas sociales. Finalmente señalan en cuanto a la personalidad, rasgos como el narcisismo y la psicopatía íntimamente ligados a este fenómeno, aspecto que debe ser estudiado de manera integral con los temas descritos.

Para responder a muchas de las temáticas planteadas, el PRIT-OIJ pretende desarrollar y consolidar una serie de procesos que generen un involucramiento activo del personal en las actividades preventivas no sólo contra la corrupción sino también en la divulgación y vivencia activa de la integridad y transparencia institucional.

Otras acciones afirmativas como la conmemoración del día contra las conductas de corrupción el 9 de diciembre, día que las Naciones Unidas ha definido como Día Internacional Contra la Corrupción, se pretende sean parte de un repertorio de actividades afirmativas que sean reforzadores positivos y generen hábitos junto a muchas otras que deben, para estar a la altura de las exigencias, cambiar y modificarse de acuerdo a lo que se detecte como necesidades primordiales de intervención dentro de la institución.

Conclusiones

El Organismo de Investigación Judicial de Costa Rica pretende brindar un servicio de acceso a la justicia de calidad y basado en valores como la transparencia, objetividad, honestidad, disciplina, excelencia, lealtad, efectividad y honradez. Para ello es necesario que sus bases sean sólidas en cuanto a la convicción de no permitir, tolerar o ignorar los factores de riesgo que puedan derivar en conductas de corrupción.

Iniciativas como las descritas buscan estimular esas necesarias convicciones desde una cultura organizacional con los suficientes elementos preventivos e interventivos para que sean las mismas personas las que cuiden a la institución de los crecientes riesgos contra la probidad en la función pública.

Con este tipo de iniciativas se pretende que esa posibilidad de mantener la integridad y transparencia no sólo se siga consolidando, sino que también se diversifiquen y robustezcan los factores protectores con los aportes del personal del OIJ, apoyado por un continuo y decidido respaldo de su jerarquía. Estos elementos serán parte de la fórmula para que el Poder Judicial y el país en general, encuentren en la policía judicial el bastión que requieren para la lucha contra las constantes y cambiantes amenazas para su estabilidad y paz social.