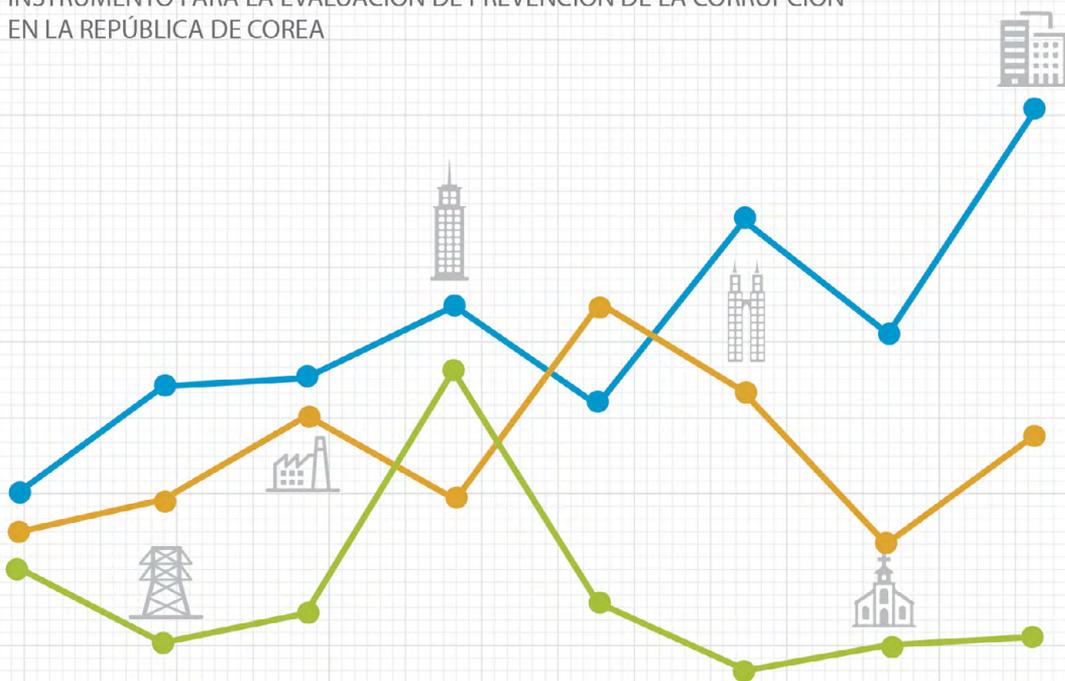


INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DE INICIATIVAS ANTICORRUPCIÓN:

INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DE PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN
EN LA REPÚBLICA DE COREA



Comisión Anticorrupción
y de Derechos Civiles



Al servicio
de las personas
y las naciones

INTRODUCCIÓN A LA EVALUACIÓN DE INICIATIVAS ANTICORRUPCIÓN:

Instrumento para la evaluación de prevención de la corrupción
en la República de Corea

ÍNDICE

I	Beneficios del enfoque de Evaluación de Iniciativas Anticorrupción y principales lecciones aprendidas de su implementación en Corea	
	1. Descripción breve de la EIA	08
	2. Singularidad y beneficios del enfoque de la EIA	10
	3. Lecciones aprendidas y recomendaciones sobre su aplicación	14
II	Detalles de la metodología y administración de la EIA en Corea	
	1. Descripción general de la EIA	22
	2. Organizaciones y grupos objetivo	24
	3. Criterios y metodología de evaluación	27
	4. Administración y procedimiento de evaluación	34
	5. Utilización de los resultados de evaluación e impacto de la política	43
III	Plantillas y ejemplos de informes de EIA	
	1. Guía de evaluación y plantilla de presentación de informes de autoevaluación	46
	2. Plantilla estándar y ejemplo de informe de evaluación de la ACRC	68
	Anexos	
	1. Comparación entre la EIA y la Evaluación de Integridad	76
	2. Informe consolidado final sobre los resultados de la EIA de 2014	81

Introducción

Esta publicación presenta el instrumento de evaluación de iniciativas anticorrupción (EIA) de la Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles de la República de Corea (ACRC, por sus siglas en inglés). Este es el resultado concreto de una alianza entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la ACRC para compartir las experiencias y lecciones aprendidas por Corea en la lucha contra la corrupción.

La EIA es una evaluación anual sobre la prevención de la corrupción en la República de Corea, que se efectúa desde el año 2002 y que en la actualidad abarca más de 250 organizaciones públicas. La EIA combina la evaluación cualitativa y cuantitativa con un método de puntuación sistemática a través de un proceso regulado que permite evaluar la manera cómo las organizaciones participantes han seguido las directrices anticorrupción de la ACRC, con el fin de implementar diversos mecanismos institucionales para prevenir la corrupción.

Anualmente se publican todas las puntuaciones y se clasifican las organizaciones. De esta manera, la EIA se convierte en un instrumento de estímulo para que los directivos de las organizaciones públicas establezcan y mejoren las medidas institucionales de prevención de la corrupción.

La iniciativa del PNUD y la ACRC sobre el trabajo conjunto en torno a la EIA surgió durante los Debates Anticorrupción celebrados el 29 y 30 de enero de 2015, en Seúl. Durante los mismos, los participantes ofrecieron apoyo complementario para conocer y aplicar la experiencia de Corea en diversos campos, entre otros, los instrumentos para evaluar la prevención de la corrupción.

Los Debates de Seúl de 2015 fueron organizados por el Centro de Políticas de Seúl del PNUD (USPC, por sus siglas en inglés), en alianza con la ACRC y con el Ministerio de Relaciones Internacionales de la República de Corea (MOFA, por sus siglas en inglés); también tuvieron el apoyo técnico de la Iniciativa Mundial de Lucha contra la Corrupción del PNUD (GAIN, por sus siglas en inglés), el Centro Regional del PNUD en Bangkok y el Centro Mundial de la Excelencia en la Administración Pública del PNUD en Singapur (GCPSE, por sus siglas en inglés).

Desde entonces, con la ayuda de todos estos socios y de la Oficina de País del PNUD en Vietnam y la Inspección del Gobierno de Vietnam, se ha puesto en marcha un proyecto piloto que busca ayudar a Vietnam a adaptar el instrumento de evaluación de iniciativas anticorrupción de la ACRC a su contexto nacional, mediante el trabajo colaborativo de soluciones para el desarrollo en materia de lucha contra la corrupción del Centro de Políticas de Seúl del PNUD. El objetivo es

ayudar a mejorar la capacidad, la eficacia y la voluntad política para la vigilancia de las medidas institucionales de prevención de la corrupción en el sector público de Vietnam.

Adicionalmente, el 4 de diciembre de 2015, el PNUD y la ACRC firmaron un Memorando de Entendimiento que institucionaliza la asociación sólida y significativa entre las dos instituciones para ayudar a incrementar la capacidad de lucha contra la corrupción de los países en desarrollo, mediante la combinación del conocimiento experto sobre políticas y la presencia en terreno del PNUD con el conocimiento técnico anticorrupción e instrumentos novedosos como la EIA de la ACRC. Se percibe un gran potencial de cooperación triangular productiva en la lucha contra la corrupción acorde con el objetivo definido como parte de las nuevas Metas de Desarrollo Sostenible, relacionado con la reducción sustancial de la corrupción y el soborno.

El contenido de esta publicación fue elaborado originalmente para el proyecto piloto de Vietnam, con el fin de ofrecer una explicación detallada sobre la EIA de la ACRC tal y como fuera desarrollada y adaptada al contexto particular de Corea. Posteriormente, se decidió crear una publicación con mayores percepciones analíticas y lecciones aprendidas, de tal modo que otros países pudieran aprovechar el documento como ejemplo concreto sobre la forma de emplear un instrumento institucional de evaluación que genere una motivación política para prevenir la corrupción en el sector público. Confiamos en que las metodologías y los ejemplos presentados en la publicación brinden una fuente de ideas creativas para los profesionales de la lucha contra la corrupción en todo el mundo.



A stylized, handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kyung-ho Park'.

Kyung-ho Park
Vice-Chairperson of the Anti-Corruption
and Civil Rights Commission
Republic of Korea



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Balázs Horváth'.

Balázs Horváth
Director of the UNDP Seoul Policy Centre

I

Beneficios del enfoque de Evaluación de Iniciativas Anticorrupción y principales lecciones aprendidas de su implementación en Corea

1. Descripción breve de la EIA
2. Singularidad y beneficios del enfoque de la EIA
3. Lecciones aprendidas y recomendaciones para la aplicación

1. Descripción breve de la EIA

La Evaluación de Iniciativas Anticorrupción (EIA) fue desarrollada por la Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles (ACRC) de la República de Corea.

La EIA tiene su fundamento jurídico en la Ley de la Prevención de la Corrupción, y Creación y Administración de la Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles de Corea (en adelante “la Ley de la ACRC”). El Artículo Tercero de la Ley obliga a todas las organizaciones públicas en Corea a esforzarse por prevenir la corrupción y establecer una ética social sólida, y el Artículo 12 (6), a su vez, otorga el mandato de vigilar el estado actual y evaluar el progreso de las medidas de política emprendidas para prevenir la corrupción en las organizaciones públicas.

La EIA es un ejercicio realizado anualmente para prevenir la corrupción desde 2002 y en la actualidad involucra a más de 250 organizaciones públicas. El concepto de la EIA consiste en evaluar la manera como las entidades implementan distintas medidas para prevenir la corrupción y qué tan efectivas son, de acuerdo con las políticas y directrices dispuestas por la ACRC.

Cada inicio de año, la ACRC presenta al Presidente un resumen de sus políticas anticorrupción y sus prioridades institucionales. Junto con la elaboración del plan anual de trabajo, la ACRC desarrolla y publica las directrices e indicadores preliminares anticorrupción de la EIA de ese año. En marzo, la ACRC organiza un taller de política para las oficinas gubernamentales y las empresas públicas, incluidas aquellas que son objeto de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción, con el fin de explicar detalladamente las directrices de implementación y los indicadores preliminares de la EIA, y de escuchar las preguntas y sugerencias de las organizaciones participantes.

Con base en los comentarios del taller, la ACRC completa los criterios e indicadores de evaluación y los divulga junto con el plan de implementación de la EIA en abril, incluidos el calendario de evaluación, las plantillas de presentación de información y un ejemplo de informe de EIA, como referencia.

Las organizaciones públicas siguen las directrices para el resto del año y presentan sus informes de implementación, a comienzos de noviembre (estos cubren el periodo desde el 1º de noviembre del año previo hasta el 31 de octubre del año en curso). A fin de verificar los hechos reportados, las organizaciones objetivo deben presentar documentos oficiales como soporte de sus informes de desempeño. Esto evita que las organizaciones falsifiquen documentos oficiales para obtener una mayor puntuación en la evaluación. Adicionalmente, la ACRC elige aproximadamente un 15% de las organizaciones objetivo para hacer una verificación más profunda mediante una inspección sobre el terreno.

Una vez presentados todos los informes de desempeño, la ACRC trabaja con un panel externo de evaluación para analizar los informes y realizar visitas a terreno y actividades de verificación. La ACRC consolida las puntuaciones de la evaluación y envía las puntuaciones preliminares a las organizaciones objetivo, a comienzos de diciembre, luego recibe comentarios hasta mediados de diciembre y posteriormente realiza los ajustes necesarios.

Con las puntuaciones finales, se clasifica a las entidades en grupos o niveles de desempeño (de 1 a 5, donde 1 corresponde a la categoría de mejor desempeño), y no individualmente del primero al último. Esta metodología se ha diseñado para disminuir la presión sobre cada organización y dar, a la vez, una indicación clara de su nivel de desempeño respecto al resto de organizaciones públicas. La clasificación por niveles de cada organización se presenta al público mediante comunicados de prensa de la ACRC y el informe consolidado final de la EIA se publica en enero del año siguiente.

Los resultados anuales de la EIA atraen gran atención de los medios de comunicación. Aquellos que obtienen buenos resultados en la evaluación se beneficiarán de una mejor reputación organizacional, y los individuos que realizan contribuciones excepcionales a la EIA al interior de las organizaciones, reciben retribuciones tales como bonificaciones de desempeño, promociones y oportunidades de capacitación en el exterior sobre la lucha contra la corrupción. La ACRC también presenta informes independientes a todas las organizaciones objetivo con puntuaciones específicas por índice y comentarios sobre áreas específicas que se deben mejorar. Adicionalmente, la ACRC ofrece servicios de asesoría a las organizaciones interesadas con el fin de resolver problemas y abordar reformas en áreas específicas.

2. Singularidad y beneficios del enfoque de la EIA

“La EIA puede ser un instrumento rentable para construir voluntad política e incentivar cambios de conducta anticorrupción.”

La evaluación de la lucha contra la corrupción no es nueva. En todo el mundo, muchos grupos de interés han efectuado diversos tipos de evaluaciones asociadas a la corrupción con el fin de evaluar capacidades institucionales, percepciones del público, riesgos específicos, etc.

La singularidad y la eficacia de la EIA se deben a que el instrumento ofrece un sistema de implementación de política dinámico, regular e institucionalizado que utiliza el poder de la información pública para generar voluntad política en todo el sector público. Este instrumento de evaluación se formuló reconociendo que el desempeño del sector público está en buena parte determinado por la voluntad política de sus líderes puesto que el personal técnico sigue las instrucciones desde arriba y las iniciativas se emprenden de la mejor forma si hay una supervisión constante y un sistema establecido de retribuciones.

Evidentemente, la ACRC no tiene mandato legal para imponer sanciones a las organizaciones públicas cuyo desempeño es insuficiente según su puntuación anual en la EIA. Aunque la ACRC ofrece informes y consultas personalizadas a las organizaciones con desempeño insuficiente, algunas organizaciones ignoran ocasionalmente los resultados de la EIA y permanecen en el extremo inferior de la clasificación.

No obstante, la experiencia de la ACRC durante los últimos 13 años ha mostrado que el enfoque de la EIA puede presionar e incentivar a los dirigentes de las organizaciones públicas a prestar más atención a las políticas y directrices anticorrupción, mediante la difusión de los resultados anuales de la EIA y la presión mutua entre las organizaciones. Las organizaciones con desempeño insuficiente generalmente muestran una mejora gradual a lo largo del tiempo, en la medida en que las autoridades correspondientes y la ciudadanía critican a las organizaciones con bajo desempeño dadas a conocer mediante informes en los medios de comunicación.

En particular, la Asamblea Nacional se vale de los resultados de la EIA para cuestionar la integridad y el desempeño de la organización objetivo y esto genera un incentivo adicional para mejorar su gestión.

Las organizaciones con mejor desempeño también aprovechan los resultados de la EIA como instrumento atractivo de relaciones públicas a fin de mejorar su reputación con la ciudadanía y las altas autoridades. Estas usualmente publican sus propios comunicados de prensa y difunden su clasificación.

Además, la EIA de la ACRC es efectiva debido a la diversidad de mecanismos de incentivos utilizados en la administración de la evaluación. Por ejemplo, la ACRC diseñó índices de EIA que otorguen puntos adicionales a organizaciones con personal idóneo de trabajo anticorrupción y actividades de presentación de informes de EIA. Lo anterior incentiva a las organizaciones a construir capacidad anticorrupción. Asimismo, uno de los indicadores de la EIA evalúa si se han establecido mecanismos de incentivos para el personal que gestiona la EIA en las organizaciones objetivo. La ACRC también ha creado un sistema de retribuciones para las organizaciones con mejor desempeño, tales como capacitación anticorrupción en otros países con desempeño ejemplar y premios de alto reconocimiento por parte de la oficina del Presidente o del Primer Ministro. Esto ha elevado el perfil del trabajo anticorrupción (como oportunidad para obtener mérito y reconocimiento) y en consecuencia, ha permitido garantizar que el trabajo anticorrupción y la administración de la EIA en las organizaciones públicas esté a cargo de personas con alto desempeño.

Todo esto contribuye a un ciclo virtuoso de fortalecimiento de la voluntad y el compromiso políticos de las organizaciones objetivo en cuanto al cumplimiento de las directrices de la política anticorrupción de la ACRC y a la participación en la EIA anual.

Los indicadores de la EIA facilitan específicamente orientación clara para las organizaciones públicas sobre acciones y cuidados frente a la corrupción; por ejemplo, cantidad de personal asignado al trabajo anticorrupción; bonificaciones para el personal que contribuye a lograr una elevada clasificación; porcentaje de empleados que reciben capacitación anticorrupción; disponibilidad de mecanismos de protección y recompensas por denuncia de irregularidades; desarrollo de códigos de conducta institucionales, y casos de corrupción identificados por actores internos. Como tal, la EIA ayuda a generar un mecanismo concreto para que la ACRC oriente a las organizaciones del sector público en la implementación anual de iniciativas clave de lucha contra la corrupción.

Asimismo, la EIA puede ayudar a fortalecer la capacidad y la autoridad institucional del órgano anticorrupción para cumplir de una mejor manera con su mandato institucional. En Corea, la introducción de la EIA ha contribuido al incremento de la visibilidad de la ACRC y de la agenda de política anticorrupción en general, puesto que las organizaciones públicas que asumen la evaluación siguen la orientación de la ACRC sobre la política, vigilan su clasificación de desempeño y reciben comentarios y servicios de asesoría de la ACRC para mejorar anualmente.

Una vez establecida, la EIA se vuelve punto de referencia común de la comunicación y debate político periódico sobre la corrupción. También ayuda a orientar los esfuerzos de implementación con un sentido claro de prioridades de lucha contra la corrupción en todo el sector público, en tanto que se incentiva a las organizaciones públicas para que concentren sus esfuerzos anuales en iniciativas identificadas en la guía sobre la calificación que se ofrece al comienzo del año.

En otras palabras, si bien el instrumento de EIA es de índole técnica, este puede brindar con el tiempo un mecanismo institucional potente para generar un ciclo virtuoso de esfuerzos anticorrupción.

Por último, en tanto que la EIA depende de mecanismos de reporte propios al interior de las organizaciones objetivo y de generación de incentivos para asignar más personal y atención a los esfuerzos anticorrupción dentro de estas organizaciones, la EIA también ayuda a fortalecer la capacidad interna anticorrupción y el sentido de pertenencia dentro del sector público con pocos recursos adicionales. En Corea, la ACRC gasta cerca de USD 150 000 por año en la administración de la EIA, incluidos los costos de publicación.

Como tal, la EIA puede ser un instrumento institucional de bajo costo y alto impacto para la prevención de la corrupción, en comparación con evaluaciones ad hoc tercerizadas. La implementación y supervisión de la política anticorrupción puede institucionalizarse plenamente como parte del plan de trabajo de cada organización objetivo y la ACRC puede utilizar el sistema de puntuación ponderada para hacer cumplir prioridades de acción específicas cada año.

En cuanto a los países interesados en la aplicación del instrumento EIA, las características y los beneficios principales de un enfoque diseñado con base en la EIA se pueden resumir de la siguiente manera:

- Se puede garantizar un fuerte sentido de apropiación de los esfuerzos anticorrupción al interior del órgano nacional anticorrupción en tanto que los funcionarios públicos crean

indicadores personalizados para cumplir con sus propios objetivos de implementación de las políticas anuales y perciben las puntuaciones como el reflejo de sus propios logros y desafíos en la implementación anual de las políticas.

- Se puede crear un punto común de referencia y contenido normativo para el debate de las políticas anticorrupción por parte del órgano anticorrupción con las entidades públicas a lo largo del año, por ejemplo, mediante talleres anuales de orientación sobre la evaluación con organizaciones objetivo, preguntas frecuentes sobre las plantillas de elaboración de informes propios así como consultas sobre resultados finales de evaluación y recomendación de acciones de seguimiento.
- Con los resultados de la evaluación y la difusión de la clasificación por niveles, se puede incentivar a los dirigentes de las organizaciones públicas objetivo para tomar medidas más proactivas de mejoramiento de su clasificación durante el año siguiente, lo cual ayuda a aumentar los esfuerzos anticorrupción en tales organizaciones.
- El sistema de puntuación y de retribuciones de la EIA crea incentivos para que las organizaciones objetivo asignen más personal responsable de la lucha contra la corrupción y eleven el perfil del trabajo anticorrupción en la organización.

En otras palabras, un enfoque diseñado con base en la EIA puede ayudar a abordar el desafío permanente de la corrupción que muchos países enfrentan, es decir, la generación de voluntad política y la institucionalización de incentivos y desincentivos para los cambios de conducta en el sector público sin imponer una carga excesiva de recursos humanos y financieros adicionales.

3. Lecciones aprendidas y recomendaciones para la aplicación

Se debe enfatizar que el aspecto más importante de la EIA no son los detalles técnicos de la evaluación. La singularidad de la EIA es la institucionalización de un ciclo anual en el sector público para el cambio de conducta. Los principales elementos del ciclo son los siguientes:

Lanzamiento de la guía prioritaria de política anticorrupción → esfuerzos de autosuperación con base en la guía específica del año respectivo → evaluación de logros respecto a un sistema claro de criterios y puntuaciones → publicación de la clasificación institucional y el informe consolidado → retroalimentación a las organizaciones objetivo con reconocimiento, retribuciones y servicios de asesoría para el mejoramiento.

Con esto en mente, los países interesados en adoptar un sistema similar pueden considerar las siguientes lecciones aprendidas y sugerencias basadas en la experiencia de Corea con la implementación de la EIA desde el año 2002.

a) ¿Qué evaluar?: comience con unos pocos criterios sencillos de evaluación (esto es, indicadores cuantitativos)

Para garantizar el compromiso político y reducir la resistencia de las organizaciones objetivo en el primer año de la EIA, se recomienda que la agencia encargada de aplicar la EIA (como la ACRC de Corea) empiece por un número limitado de criterios (esto es, menos de diez) con indicadores cuantitativos, para luego expandir la cantidad y el alcance de la evaluación en los años siguientes, con base en experiencias acumuladas. *(A modo de referencia, consulte los ejemplos de los indicadores cambiantes, más adelante en la publicación).*

Para expertos en la lucha contra la corrupción los indicadores cuantitativos e indirectos (por ejemplo, número de horas dedicadas a la capacitación anticorrupción de los empleados) pueden parecer simplistas e inadecuados. La evaluación cualitativa (por ejemplo, calidad de la capacitación anticorrupción ofrecida) sería ciertamente deseable desde un punto de vista sustancial. La EIA de la ACRC de 2015 incluye, en efecto, una cantidad de indicadores

cualitativos que evalúan aquellos aspectos sustanciales de las iniciativas anticorrupción con base en informes sobre estudios de caso presentados por las organizaciones objetivo.

No obstante, si se introducen indicadores cualitativos desde el año piloto, la EIA necesitaría contar con mayores recursos humanos y financieros de administración y daría lugar a objeciones de las organizaciones con desempeño más bajo que podrían percibir cierto grado de subjetividad en los aspectos cualitativos.

Por lo tanto, a fin de institucionalizar satisfactoriamente el sistema de EIA, se recomienda a los países piloto empezar con unos pocos indicadores cuantitativos sobre prioridades clave, garantizando una percepción de objetividad y logro en la primera evaluación con respecto a las organizaciones objetivo y al público. A medida que se convierta en parte de los planes de trabajo anuales de las organizaciones públicas, la agencia administradora de la EIA podrá agregar progresivamente indicadores cualitativos y más sustanciales.

Además, cuando se formule el conjunto inicial de criterios e indicadores, se recomienda organizar un trabajo de asesoría con todas las partes interesadas a fin de identificar los elementos que las organizaciones objetivos pueden entender y reportar fácilmente.

b) ¿A quién evaluar?: busque el apoyo político del nivel superior y seleccione organizaciones objetivo de una misma categoría determinada

Cuando la ACRC realizó la EIA por primera vez en 2002, se aplicó la evaluación a todas las entidades centrales del gobierno sin excepción, con el apoyo fuerte y las instrucciones claras del Presidente en aquel momento. Todos tuvieron que responder a la solicitud para participar en la EIA, dado el impulso político ofrecido desde los niveles más altos. Adicionalmente, la implementación en todas las esferas del gobierno fue posible gracias a que la Comisión Independiente de Corea contra la Corrupción (KICAC), antecesora de la ACRC, era una comisión presidencial en ese entonces.

Para introducir la EIA se recomienda por lo tanto a la agencia anticorrupción del país que informe al presidente o primer ministro y a su gabinete y que se construya el apoyo político sólido desde el nivel más alto. En este proceso, los socios del desarrollo también pueden ofrecer asesoría en política y promoción mediante talleres sobre política y consultas con múltiples grupos de interés para construir el apoyo político tanto desde la base como desde el nivel más alto.

Además, se recomienda que el país piloto de la EIA intente introducir la evaluación en todas las instancias de una misma categoría de organizaciones objetivo, es decir, organismos gubernamentales centrales, para extenderla posteriormente hacia otras categorías tales como entidades gubernamentales del nivel subnacional y universidades públicas. Si la evaluación excluye a muchas entidades de la misma categoría se puede generar una reacción negativa entre aquellas organizaciones seleccionadas para la iniciativa piloto.

c) Recursos humanos necesarios para la evaluación: utilice expertos externos para complementar la estructura interna de evaluación en la organización pública administradora

En la actualidad, dado el gran número de organizaciones objetivo y el alcance significativo de la evaluación no es posible para la ACRC asumir la EIA en su totalidad por sus propios medios. Esto se debe a la naturaleza compleja del trabajo cambiante de la EIA en el momento, que cuenta con 43 indicadores este año, y a la necesidad de garantizar integridad y conocimiento técnico experto para aplicar la evaluación a tal escala. Cada año, la ACRC anuncia una licitación y selecciona mediante proceso abierto competitivo, una institución investigadora específica (generalmente en las universidades) que apoye el trabajo técnico contemplado en la administración de la EIA, el cual incluye la evaluación técnica y la consolidación de la puntuación sobre indicadores cualitativos. La selección se basa en la evaluación técnica de las propuestas presentadas y en el análisis de la experiencia previa de trabajo anticorrupción. (La ACRC nunca ha contratado una institución internacional ni consultores extranjeros). Los equipos seleccionados generalmente están integrados por profesores universitarios e investigadores expertos en el campo de la administración pública, el derecho y la ciencia política, con la experiencia pertinente.

Mientras que el personal de la ACRC establece la política y diseña criterios e indicadores de evaluación y el sistema de puntuación anual, la institución investigadora contratada se encarga de apoyar aspectos técnicos de la EIA tales como la evaluación de los informes individuales de las organizaciones objetivo, el cálculo de las puntuaciones de evaluación, la elaboración de los informes de evaluación para cada entidad objetivo así como la compilación y edición de los resultados generales de la evaluación para el informe anual final.

Igualmente, se recomienda a los países que desean emprender un piloto del enfoque EIA, no confiar demasiado la administración de la evaluación a contratistas externos. Si los indicadores son simples y cuantitativos en su mayoría no es necesario contratar consultores externos. En cualquier caso, los evaluadores externos deberían tener una función facilitadora únicamente, puesto que la EIA busca ser un instrumento institucional interno dentro del sector público.

Al fin y al cabo, la EIA es un instrumento de motivación para que las organizaciones públicas implementen las políticas anticorrupción del país. Según la experiencia de la ACRC, las organizaciones públicas con voluntad política incluso asignan personal especializado al trabajo anticorrupción y a la implementación anual de la EIA mientras que aquellas que no la tienen ni siquiera prestan atención al proceso y se mantienen al final de la clasificación. Los aspectos técnicos de la evaluación, no obstante, contribuyen a los objetivos políticos generales.

d) Recursos financieros para la administración de la EIA: procure reducir costos mediante la institucionalización completa del ejercicio anual con el diseño más idóneo

Como se mencionó anteriormente, la ACRC gasta un monto total anual de USD 150 000 para la administración de la EIA, incluidos los honorarios de los contratistas y los costos de impresión de los informes finales. Esto es posible gracias a que la ACRC diseña los instrumentos de encuesta, asigna el personal dedicado para supervisar la implementación de la EIA y asume la mayor parte de las tareas principales en todas las divisiones y departamentos como parte importante de su trabajo institucional anual general. (Esto excluye todos los costos internos de personal de la ACRC involucrado en la administración de la EIA). Dada la naturaleza de la EIA que depende del trabajo interno del personal de la ACRC y del sistema de elaboración de los informes propios de las organizaciones objetivo, la EIA no requiere tantos recursos financieros como el estudio de la Evaluación de Integridad de la ACRC.

El costo modesto de realización de la EIA es una ventaja enorme para los países en desarrollo interesados en introducir el enfoque de EIA. Al mismo tiempo, la capacidad interna de la entidad para la lucha contra la corrupción adquiere mayor importancia en la administración satisfactoria del instrumento. No obstante, como se explica anteriormente, la EIA puede ser utilizada como instrumento de fortalecimiento de capacidad y consulta para la entidad en la lucha contra la corrupción en función de la generación de ideas para la implementación y supervisión efectiva de la política.

Por consiguiente, se recomienda a los países que deseen realizar un proyecto piloto del enfoque de EIA, buscar mejores estrategias para usar el personal interno y los mecanismos que ya estén establecidos para el trabajo de supervisión y evaluación del sector público. Como se anotó anteriormente, la EIA se podría simplificar y diseñar de tal forma que sea factible respecto a la capacidad institucional del país.

e) Utilización de los resultados: diseñe estrategias para divulgar de la mejor forma los resultados de la EIA con el fin de crear incentivos institucionales e individuales

Según la experiencia de la ACRC, el factor más crítico para la implementación satisfactoria de la EIA no es la formulación de índices o métodos de evaluación “perfectos”, sino la utilización efectiva de los resultados de la evaluación para construir voluntad política en las instituciones públicas objetivo. A fin de garantizar la utilización efectiva de la EIA, es fundamental introducir e institucionalizar un sistema efectivo de difusión y retribuciones para construir voluntad política entre los dirigentes y funcionarios técnicos de las organizaciones objetivo. Se debe prestar tanta atención a estas cuestiones como a la evaluación misma. Para este efecto sería útil diseñar una estrategia de relaciones públicas y transmitir de manera amplia a los medios de comunicación la lógica y el significado del piloto de EIA antes de la primera publicación de resultados.

f) Perfeccionamiento posterior a la evaluación piloto: realice esfuerzos continuos para formular y actualizar indicadores estratégicos

Mientras que la evaluación piloto debe ser lo más simple posible, se recomienda que los encargados del diseño de la EIA anual tengan en cuenta que el instrumento es dinámico y en constante evolución, y hacer esfuerzos continuos para perfeccionar y actualizar los indicadores en años posteriores. Con los cambios en el entorno de política y en las dinámicas de corrupción, los indicadores de la EIA tendrán que ajustarse periódicamente para que puedan capturar de manera precisa los aspectos clave de las problemáticas del país y orientar de manera efectiva a las organizaciones públicas acerca de la determinación de las acciones prioritarias para enfrentar la corrupción. De otro modo, la EIA puede convertirse solo en un ejercicio administrativo y perder posteriormente la credibilidad y el apoyo político de las organizaciones objetivo y del público.

Por ejemplo, la ACRC ha introducido indicadores dirigidos a distintas formas de malversación y exacción de subsidios estatales en el sector de la protección social puesto que el gobierno coreano ha incrementado recientemente ciertos subsidios en este sector. De esta forma, la EIA se puede vincular de manera orgánica a la política de Estado para detectar y prevenir riesgos de corrupción durante el proceso de implementación de las prioridades nacionales de desarrollo. Y puesto que la corrupción es un fenómeno dinámico que evoluciona con los cambios de la sociedad, la ACRC busca modificar los indicadores de EIA a fin de reflejar las tendencias cambiantes y “habilidades” de la corrupción. Mediante estos esfuerzos, la ACRC ha intentado

garantizar que la EIA resista el paso del tiempo y siga funcionando como instrumento efectivo para que las entidades públicas hagan frente a la corrupción.

En este contexto, se recomienda a los países que deseen introducir la EIA, asumir una perspectiva a largo plazo e intentar aplicar el ejercicio anual de la EIA como una oportunidad institucionalizada a fin de identificar nuevos riesgos de corrupción y tomar acciones prioritarias para abordar tales riesgos. Con indicadores preliminares, la institución que administra la EIA (como la ACRC en Corea) puede, por ejemplo, organizar talleres y asesorías con las partes interesadas y expertos pertinentes y utilizar los aportes de tales reuniones para actualizar y concluir los indicadores anuales de EIA.

II

Detalles de la metodología y administración de la EIA en Corea

1. Descripción general de la EIA
2. Organizaciones y grupos objetivo
3. Criterios y metodología de evaluación
4. Administración y procedimiento de evaluación
5. Utilización de los resultados de evaluación e impacto de la política

1. Descripción general de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción

a) Fundamento jurídico

El Artículo 3 de la Ley de Prevención de Corrupción y de la Creación y Administración de la Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles (en adelante “la Ley de la ACRC”) obliga a todas las organizaciones públicas en Corea a realizar acciones de prevención de la corrupción para el establecimiento de una ética social sólida. La Ley de la ACRC busca lograrlo mediante la educación y las relaciones públicas diseñadas para sensibilizar a los empleados del sector público y a la audiencia en general sobre la lucha contra la corrupción así como a través de la erradicación de factores causantes de la corrupción en las leyes y los sistemas.

El Artículo 12 (6) de la Ley de la ACRC impone un mandato específico a la ACRC de estudio del estado actual y evaluación del progreso de las medidas de las políticas tendientes a prevenir la corrupción en las organizaciones públicas. En consecuencia, las organizaciones públicas de todos los niveles en Corea han implementado varias iniciativas para prevenir la corrupción y la ACRC ha desarrollado la EIA como instrumento institucional de evaluación de la idoneidad y eficacia de las iniciativas de integridad anticorrupción en las organizaciones públicas.

b) Enfoque principal y objetivos

- Facilitar la implementación concreta del marco de la política nacional para la prevención de la corrupción y las políticas anticorrupción de la ACRC
- Incentivar y fortalecer las capacidades de las organizaciones objetivo para que asuman acciones voluntarias y proactivas que hagan frente a la corrupción mediante la evaluación de sus iniciativas

El propósito principal de la EIA es animar a las entidades públicas a emprender acciones voluntarias que hagan frente a la corrupción y llevarlas a tomar medidas prácticas y eficaces de prevención de la corrupción. La EIA también pretende compartir y extender las mejores

prácticas entre las organizaciones objetivo para mejorar la integridad del sector público y la competitividad nacional.

Para prevenir la corrupción es necesario desarrollar e implementar iniciativas eficaces que puedan abordar la cultura organizacional y los sistemas de control específicos vulnerables a la corrupción. A tal efecto, es fundamental contar con la cooperación activa de las organizaciones correspondientes.

En este contexto, la EIA se ha diseñado para ayudar a incrementar el nivel de responsabilidad y eficacia de las políticas de integridad mediante la institucionalización de un sistema periódico de evaluación y retroalimentación. Este busca analizar la eficacia de las políticas anticorrupción, brindar información relacionada con la corrupción y facilitar la divulgación de iniciativas de mejor desempeño entre las organizaciones públicas. Los criterios e indicadores de la EIA se perfeccionan y actualizan cada año a fin de reflejar las lecciones aprendidas mediante los procesos de retroalimentación.

La evaluación arroja recomendaciones concretas para las organizaciones objetivo mediante la identificación de fortalezas y debilidades en sus acciones anticorrupción, revelando las áreas propensas a la corrupción en cada organización. El proceso de evaluación también apoya a las organizaciones objetivo en la utilización de datos de evaluación para sus acciones de transformación mediante la presentación de un informe consolidado final de evaluación así como informes individuales de análisis para cada organización objetivo. Con los resultados de la EIA, se alienta a las organizaciones a implementar iniciativas prácticas, por ejemplo, para abordar riesgos específicos de corrupción o introducir un sistema anticorrupción en la organización. El proceso anual de la EIA también se ha diseñado para ofrecer incentivos a las entidades que tienen resultados sobresalientes y ofrecer retroalimentación sustancial para el arraigo de la cultura de la anticorrupción en las organizaciones objetivo.

2. Organizaciones y grupos objetivo

a) Criterios de selección de organizaciones

En principio, todas las organizaciones públicas en Corea tal como se definen en el Artículo 2 de la Ley de la ACRC están sujetas a la EIA. No obstante, conforme al Artículo 84 de la misma Ley, cinco entidades están exentas de la evaluación: la Asamblea Nacional, los tribunales, la Corte Constitucional, la Comisión Electoral Nacional y la Junta de Auditoría e Inspección.

Ref: Organizaciones públicas (Artículo 2 de la Ley de la ACRC)

1. Los organismos administrativos bajo la “Ley de organismos gubernamentales”, las organizaciones ejecutivas locales y los consejos locales en el marco de la “Ley de autonomía local”.
2. Los superintendentes de las dependencias educativas, las oficinas distritales educativas y las juntas educativas bajo la Ley de Autonomía Educativa Local.
3. La Asamblea Nacional bajo la “Ley de la Asamblea Nacional”, los tribunales bajo la “Ley Orgánica del Tribunal”, la Corte Constitucional bajo la “Ley de la Corte Constitucional”, las comisiones electorales bajo la “Ley de la Comisión Electoral”, y la Junta de Auditoría e Inspección bajo la Ley de la Junta de la Auditoría e Inspección.
4. Las organizaciones de servicios públicos bajo el Artículo 3 (1) 12 de la “Ley de la Ética del Servicio Público”.

No hay criterios de selección predeterminados para la EIA. La ACRC selecciona las organizaciones objetivo anualmente, teniendo en cuenta características institucionales como fuerza laboral, presupuesto y naturaleza del trabajo, de tal forma que la EIA pueda proporcionar una evaluación integral y oportuna del estado de implementación de las iniciativas anticorrupción del sector público.

Desde la primera evaluación realizada en 74 entidades en 2002, la cantidad de organizaciones objetivo ha aumentado gradualmente, llegando a 268 en 2015, acorde con el incremento de la cantidad de organizaciones públicas sujetas a la Ley de la ACRC.

En el proceso de selección de las organizaciones objetivo, la ACRC prioriza aquellas que están sujetas a otras evaluaciones del sector públicos tales como la “Evaluación de la gestión de las entidades públicas” (realizada por el Ministerio de Estrategia y Finanzas) y la “Evaluación de la gestión de las empresas públicas locales” (realizada por el Ministerio del Interior).

En la EIA realizada en 2014, las entidades con más de 150 empleados a junio de 2014 fueron objeto de la evaluación mientras que aquellas con menos de 150 empleados fueron evaluadas de manera autónoma por altas autoridades, excepto en los casos en que el presupuesto del año anterior fuera superior a KRW 300 mil millones (USD 300 millones aproximadamente).

En cuanto a las organizaciones de servicios públicos que no son objeto de las evaluaciones de gestión antes mencionadas, la ACRC considera varios factores en su proceso de selección tales como el número de empleados, el presupuesto anual, la naturaleza del trabajo, los resultados de la evaluación de integridad de la ACRC y la incidencia de casos de corrupción.

Si se detecta un caso de corrupción en una organización, la ACRC puede agregarla a la lista de la EIA de ese año, aún después de la fecha límite normal de selección y notificación, de tal forma que la organización se pueda beneficiar de los resultados de la evaluación para acciones futuras de prevención.

b) Categorización del grupo objetivo

De 2002 a 2011, los grupos de la EIA se categorizaron como organismos administrativos centrales, gobiernos locales, oficinas educativas municipales y departamentales, empresas públicas y otras organizaciones públicas.

No obstante, la categorización de organizaciones de distintas dimensiones en los mismos grupos llevó a una situación ilógica donde las pequeñas organizaciones carentes de recursos materiales y humanos fueron evaluadas y comparadas contra las más grandes.

Para aliviar la carga de las pequeñas organizaciones y promover las iniciativas anticorrupción de una forma más eficiente, la ACRC ha subdividido aún más la categorización, desde el año 2012. La ACRC ahora tiene en cuenta el tamaño y las características de los organismos administrativos centrales y organizaciones de servicios públicos. Los criterios e indicadores también se aplican de manera distinta a estas organizaciones.

Actualmente las entidades involucradas en la EIA se categorizan inicialmente según el tipo de administración (es decir, organismos administrativos centrales, gobiernos locales, empresas públicas, etc.) y luego se subdividen en grupos según su tamaño institucional.

< Categorización de los Grupos de la EIA en 2015 >

	Gobierno central	Gobierno local	Gobierno autónomo	Oficina educativa	Universidad Pública Nacional	Organización de salud pública	Organización de servicios públicos
Total	43	17	24	17	11	12	144
3 000 y más	Central I (Ministerios y Comisiones) Central II (servicios)	Un grupo	Un grupo	Un grupo	Un grupo	Un grupo	Organización pública I
Inferior a 3 000							Organización pública II
Inferior a 1 000 o más							Organización pública III
Inferior a 500							Organización pública IV
300 o más	Central III						Organización pública V
Inferior a 300							
150 y más							

3. Criterios y metodología de evaluación

a) Criterios e indicadores

Hasta 2011, la EIA se realizaba en tres categorías: iniciativas comunes, iniciativas voluntarias (por idea propia), y acciones de prevención de la corrupción. Sin embargo, en 2012 se reclasificaron en dos categorías: 1) disposición y acciones anticorrupción, y 2) desempeño en prevención de la corrupción.

<Evolución de los criterios e indicadores de la EIA > (2002~2011)

Sección	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima
Iniciativas comunes	1) Infraestructura institucional anticorrupción	Creación de un sistema de implementación y cooperación público privada	10
	2) Acciones ejecutadas por los directivos de la organización	Sensibilización de empleados y directivos de la organización que lideran con el ejemplo	10
	3) Respuestas para el mejoramiento institucional anticorrupción	Implementación de las recomendaciones de la ACRC y nuevas iniciativas para enfrentar la corrupción	10
	4) Evaluación del impacto de la corrupción (*administrada independientemente por la ACRC)	Tasa de aceptación y creación de un sistema de autoevaluación	10
	5) Cumplimiento del código de conducta y promoción de la autodetección de incidentes de corrupción	Atmósfera institucional de seguimiento del Código de Conducta y disposición para implementar el Código.	10
	6) Formación y promoción anticorrupción	Formación sobre integridad, capacitación y acciones de sensibilización	10

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Sección	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima
Iniciativas voluntarias (por idea propia)	Diseño y planificación	Diseño e implementación de planes de iniciativas voluntarias que corresponden al carácter de la organización	10
	Prácticas ejemplares anticorrupción	Idoneidad y eficacia de las prácticas voluntarias	15
Acciones de prevención de la corrupción		Nivel general de integridad y mejora de los niveles de integridad (encuesta)	15

(2012~2013)

Sección	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima (puntuación ponderada)
Disposición y acciones anticorrupción	1) Creación de una infraestructura institucional anticorrupción	Promoción de la autoinspección y detección interna de los casos de corrupción	13,5
	2) Perfeccionamiento de la transparencia y confiabilidad de la política	Divulgación de los honorarios de promoción del negocio, funcionamiento de la defensoría de la integridad, etc.	13,5
	3) Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción	Implementación de las tareas de mejoramiento institucional para eliminar los riesgos de corrupción, la creación de iniciativas voluntarias, etc.	27,0
	4) Mejoramiento de la promoción de la sensibilización sobre la integridad y una cultura de la integridad en el sector de servicios públicos	Intercambio de mejores prácticas anticorrupción, promoción de la formación sobre la integridad, etc.	20,25
	5) Promoción de la implementación del Código de Conducta y la denuncia de irregularidades	Prevención de las violaciones del Código de Conducta, promoción de la denuncia de irregularidades, etc.	15,75
Acciones de prevención de la corrupción	1) Mejora de los niveles de integridad (derivada de los resultados de la Evaluación de Integridad de la ACRC)	Mejora de los niveles de integridad (encuesta)	3,0
	2) Casos de corrupción	Número de incidentes de corrupción	7,0

Nota: Los contenidos y puntos de evaluación pueden variar anualmente.

(2014)

Sección de evaluación	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima (puntuación ponderada)
Disposición y acciones anticorrupción (90%)	1) Creación de una infraestructura institucional anticorrupción 4 factores Puntuación total: 13,5	Introducción de incentivos para alcanzar altos niveles de integridad y fortalecimiento de colaboración interna	2,7
		Promoción de la auditoría y la inspección internas	3,375
		Endurecimiento de penas contra funcionarios corruptos	3,375
		Mejora de la integridad de los organismos subordinados	4,05
	2) Perfeccionamiento de la transparencia y confiabilidad de la política 3 factores Puntuación total: 13,5	Transparencia de procedimientos administrativos y confiabilidad en la implementación de la política (encuesta)	5,4
		Divulgación de los gastos de promoción del negocio	5,4
		Operación de la Defensoría de Integridad y la red de gobernanza público privada	2,7
	3) Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción 4 factores Puntuación total: 31,5	Implementación de mejoras institucionales recomendadas por la ACRC	7,875
		Implementación de las recomendaciones de la Evaluación del Impacto de la Corrupción	7,875
		Implementación voluntaria de iniciativas anticorrupción	7,875
		Mejora intensiva de áreas propensas a la corrupción	7,875
	4) Promoción de una cultura de la integridad en el sector público 3 factores Total 18,0	Compromiso con la lucha contra la corrupción y esfuerzos de los funcionarios de alto nivel (evaluación de la encuesta)	3,6
		Promoción de la capacitación anticorrupción	5,4
		Diseminación de las mejores prácticas anticorrupción	9,0
	5) Prevención de la corrupción y la promoción de la denuncia de irregularidades 3 factores Puntuación total: 13,5	Mecanismo de prevención de las violaciones del Código de Conducta	6,75
		Promoción de la denuncia de irregularidades y protección de los denunciantes	6,75
		Promoción de la denuncia de fraude en la protección social y despilfarro del presupuesto gubernamental	Puntos añadidos

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Sección de evaluación	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima (puntuación ponderada)
Logros de la lucha contra la corrupción (10%)	1) Mejora de las puntuaciones de integridad 1 factor	Mejora de los niveles de integridad (encuesta)	3,0
	2) Incidencia de los casos de corrupción 1 factor	Número de casos de prácticas corruptas (estadísticas)	7,0
Cooperación con la ACRC (deducción de puntos)	Indicador de deducción 1 factor	Cooperación con las iniciativas anticorrupción de la ACRC	Hasta el 10%

(2015)

Evaluación Sección	Criterios	Indicadores (Los puntos entre paréntesis se determinan en función de la importancia de la política)	Nota
A. Disposición y acciones realizadas en contra de la corrupción (0,90)	1) Creación de una infraestructura institucional anticorrupción (0,15)	1-1. Creación de sistemas de incentivos de integridad y fortalecimiento de mecanismos de cooperación interna para enfrentar la corrupción (0,20 para gobiernos autónomos locales y 0,20 para organizaciones de servicios públicos)	
		1-2. Promoción de la autoinspección y autodetección de la corrupción (0,175 para los gobiernos autónomos locales y 0,27 para organizaciones de servicios públicos)	
		1-3. Endurecimiento de las sanciones a los casos de corrupción (0,325 para los gobiernos autónomos locales y 0,53 para las organizaciones de servicios públicos)	
		1-4. Mejora de los niveles de integridad y anticorrupción de las agencias afiliadas (por ejemplo, organizaciones de servicios públicos, puntuación adicional) (0,30)	

Evaluación Sección	Criterios	Indicadores (Los puntos entre paréntesis se determinan en función de la importancia de la política)	Nota
A. Disposición y acciones realizadas en contra de la corrupción (0,90)	2) Mejora de la transparencia y confiabilidad de la política (0,15)	2-1. Transparencia de los procedimientos administrativos y confiabilidad de la aplicación de la política (0,40)	Cuestionario
		2-2. Divulgación de los gastos de promoción del negocio (0,30)	
		2-3. Operación de la defensoría ciudadana respecto a la integridad y gobernanza pública privada (0,30)	
	3) Eliminación de factores causantes de la corrupción (0,30)	3-1. Implementación de las tareas recomendadas por la ACRC para el mejoramiento institucional (0,30)	
		3-2. Implementación de tareas de mejoramiento según recomendaciones de la Evaluación del Impacto de la Corrupción de la ACRC (0,30)	
		3-3. Fortalecimiento de iniciativas anticorrupción (0,20)	
		3-4. Mejora intensiva en el manejo de las áreas propensas a la corrupción (0,20)	
	4) Mejoramiento de la sensibilización sobre la integridad y la cultura de integridad en el sector público (0,225)	4-1. Disposiciones y acciones del director de la institución y funcionarios de alto nivel (0,20)	Cuestionario
		4-2. Promoción de la formación sobre la integridad (0,30)	
		4-3. Extensión y adopción de prácticas ejemplares anticorrupción (0,50)	
	5) Prevención de la corrupción y la promoción de la denuncia de irregularidades (0,175)	5-1. Acciones de institucionalización para prevenir la violación del Código de Conducta (0,40)	
		5-2. Promoción de la denuncia de irregularidades y protección de los denunciantes (0,40)	
		5-3. Protección de los denunciantes de la corrupción e incentivos para quienes denuncien fraudes de protección social y subsidios públicos	
B. Desempeño de prevención de la corrupción (0,10)	1) Puntuación sobre niveles de integridad (0,30)	Mejora de los niveles de integridad (100)	Cuestionario

Evaluación Sección	Criterios	Indicadores (Los puntos entre paréntesis se determinan en función de la importancia de la política)	Nota
B. Desempeño de prevención de la corrupción (0,10)	2) Incidencia de los casos de corrupción (0,70)	Prevención de incidentes de corrupción (100)	Estadísticas
C. Cooperación para la implementación de iniciativas anticorrupción	Indicador de deducción	Cooperación para la implementación de iniciativas anticorrupción	Hasta el 10% de la puntuación total

b) Método de evaluación

Respecto al estado de la implementación de las principales iniciativas de política de la ACRC y recomendaciones específicas para las organizaciones objetivo, el propio equipo interno de evaluación de la ACRC conduce la evaluación (el equipo incluye funcionarios de divisiones pertinentes encargados de criterios e indicadores de evaluación específicos). Para la evaluación cualitativa de aspectos como mejores prácticas, factibilidad de planes de implementación y resultados de iniciativas voluntarias emprendidas por organizaciones objetivo, la ACRC contrata un grupo evaluador externo que incluye investigadores profesionales (p. ej., miembros de la academia).

Cada entidad objetivo escribe un informe de autoevaluación sobre sus iniciativas anticorrupción, conforme al modelo de informe y a la orientación ofrecida por la ACRC y lo presenta junto con documentación probatoria a través del sitio web oficial de ZEROMI (<http://cry.acrc.go.kr>).

En principio, estos informes de autoevaluación presentados por cada organización constituyen la base para la EIA. Cuando se requiere una evaluación profunda o verificación de alguno de estos informes, la ACRC realiza una visita a terreno con el fin de comprobar el proceso de implementación.

Para la evaluación escrita, los departamentos de la ACRC encargados de criterios específicos de su trabajo real, evalúan los indicadores cuantitativos mientras que el grupo externo evalúa los indicadores cualitativos con el fin de garantizar la objetividad de la evaluación.

El resultado final de la EIA por organización se obtiene de la suma de las puntuaciones ponderadas de cada indicador de evaluación. Las puntuaciones promedio y la desviación estándar de cada grupo clasificado se utilizan posteriormente para definir los parámetros de niveles o grados específicos de evaluación anual. Los aspectos específicos como el número y los nombres de los niveles o grados se definen después de la discusión entre los equipos internos y externos de evaluación.

En 2015, el resultado final de la EIA de cada organización objetivo se ha presentado como uno de los cinco niveles o grados por grupo de evaluación (I, II, III, IV y V), de los cuales el Nivel/ Grado I es la categoría de mejor desempeño.

4. Administración y procedimiento de evaluación

a) Administración

Mientras que la administración general y la consolidación final de la EIA anual es gestionada a través de la División de Estudio y Evaluación Anticorrupción de la ACRC, la evaluación se realiza por parte de tres grupos: el grupo de evaluación interna (incluye funcionarios de la ACRC de divisiones pertinentes encargadas de criterios e indicadores específicos de evaluación); el equipo experto externo de evaluación y las organizaciones objetivo. Las funciones y responsabilidades específicas de cada una de las partes se describen en el siguiente diagrama:

<Administración de la evaluación de iniciativas anticorrupción>



b) Procedimiento

La EIA se realiza anualmente mediante un proceso estándar con un calendario puntual. El diagrama a continuación describe el procedimiento general de la implementación anual de la EIA:

< Procedimiento de implementación de la EIA anual >

<p>Diseño preliminar de la evaluación y plan de implementación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar los planes preliminares de implementación de la EIA (ACRC) • Identificar las principales tareas anticorrupción y desarrollar planes de implementación (todas las organizaciones públicas) 	<p>Febrero</p>
<p>Identificar organizaciones objetivo y finalizar el diseño y metodología de la EIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Finalizar la selección de las organizaciones objetivo, indicadores de evaluación, métodos de evaluación, etc. • Anunciar a todas las organizaciones objetivo el plan de implementación final de la EIA y ofrecer una nota orientativa sobre la EIA y una plantilla de informe de desempeño (ACRC) 	<p>Marzo ~ abril</p>
<p>Implementar iniciativas anticorrupción bajo la orientación de la EIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar iniciativas anticorrupción y de integridad, con la referencia y guía de los criterios e indicadores de la EIA (organizaciones objetivo pertinentes) • Proporcionar servicios de consultoría y asesoría a las organizaciones objetivo que los soliciten para mejorar la puntuación de la EIA (ACRC) 	<p>Todo el año</p>
<p>Presentar un informe de desempeño y realizar la evaluación contra los criterios e indicadores de la EIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar un informe de desempeño sobre la promoción de iniciativas anticorrupción (todas las organizaciones objetivo) • Realizar una evaluación de todas las organizaciones objetivo con base en los informes de desempeño contra los indicadores de evaluación y realizar visitas a terreno para la verificación de los hechos (ACRC y el equipo externo de evaluación) 	<p>Noviembre ~ diciembre</p>
<p>Presentar los resultados de la evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anunciar los resultados de la evaluación con clasificación por niveles de todas las organizaciones objetivo (ACRC y los medios de comunicación) • Divulgar el informe consolidado final al público (ACRC) • Proporcionar informes individuales de evaluación a cada organización objetivo (ACRC) 	<p>Enero</p>

Nota: “()” indica la organización encargada de la tarea.

c) Tareas asignadas de las organizaciones responsables de la EIA (en el caso de Corea)

A continuación se incluye una descripción más detallada sobre cómo las partes responsables implementan la EIA en Corea, a saber, por parte de la ACRC (es decir, la institución administradora), las organizaciones objetivo (es decir, las organizaciones públicas evaluadas por la EIA) y el equipo de evaluación externo (es decir, la entidad investigadora contratada mediante un proceso de licitación competitiva). Con la sección siguiente como referencia, los países que deseen adoptar el enfoque de la EIA pueden adaptar aspectos específicos a su propio contexto local.

ACRC (Institución administradora de la EIA)

1. Plan preliminar anual de implementación de la EIA (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

La División de Estudio y Evaluación Anticorrupción desarrolla el plan anual de implementación de la EIA teniendo en cuenta las directivas de la política anticorrupción de la ACRC, los casos destacados de corrupción del momento y los resultados de la Evaluación de Integridad del año previo. El plan determina la dirección general de la evaluación, los estándares de selección de las organizaciones objetivo así como las secciones clave y los principales componentes de la evaluación del año correspondiente.

2. Identificar las tareas de la unidad y desarrollar criterios e indicadores específicos de evaluación (todas las divisiones responsables de acciones anticorrupción)

Todas las divisiones de la ACRC responsables del trabajo anticorrupción participan en el desarrollo de criterios e indicadores específicos de evaluación de la EIA anual, teniendo en cuenta sus prioridades anuales de políticas y trabajo, las prácticas ejemplares anticorrupción y el estatus general de implementación de las iniciativas anticorrupción del sector público.

Además, las divisiones correspondientes deben hacer sus aportes al desarrollo de un estándar de evaluación y preparar una plantilla de informe para la autoevaluación (que será completado por las organizaciones objetivo) con orientación específica para cada criterio e indicador de evaluación. En este paso, los involucrados deben describir lo más detalladamente posible el estándar de evaluación para garantizar la exactitud y objetividad de la evaluación. Asimismo para minimizar la carga sobre las organizaciones objetivo, la plantilla de informe de autoevaluación debe estar conformada por tablas que se puedan llenar fácilmente con la información requerida.

3. Asignar valores ponderados por criterio e indicador de evaluación (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

Cuando se han completado los criterios e indicadores de evaluación, la División de Estudio y Evaluación Anticorrupción dialoga con el grupo interno de evaluación de la ACRC y el equipo de evaluación externa para asignar un valor ponderado por criterio e indicador de evaluación y para completar el sistema general de puntuación con base en la importancia de las tareas y políticas específicas reflejadas en la EIA de ese año.

4. Identificar organizaciones objetivo (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

La División de Estudio y Evaluación Anticorrupción examina el tamaño, presupuesto y trabajo de las organizaciones públicas definidas en el Artículo 2 de la Ley de la ACRC y selecciona las organizaciones objetivo. Se da preferencia a las organizaciones con un rol significativo en la promoción de las políticas anticorrupción o con más casos de corrupción.

En particular, la ACRC da prioridad a las organizaciones cuyos resultados en la EIA anual se reflejan en otras evaluaciones gubernamentales como la evaluación del desempeño gubernamental (realizada por la oficina del Primer Ministro), la evaluación conjunta de gobiernos locales (realizada por el Ministerio del Interior) y la evaluación de la oficina de educación (realizada por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología).

5. Anunciar los criterios e indicadores de evaluación y el calendario de evaluación (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

La División de Estudio y Evaluación Anticorrupción prepara una lista detallada de las organizaciones objetivo, los criterios e indicadores de evaluación, el método de evaluación y el calendario. La división presenta esta información a las organizaciones públicas de cada nivel.

6. Contratar y supervisar el equipo externo de evaluación (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

La División de Estudio y Evaluación Anticorrupción abre una licitación para un equipo externo de evaluación que consta de expertos investigadores profesionales, por ejemplo, de la academia. En colaboración con el Servicio de Contratación Pública, la división selecciona al licitante con base en una evaluación técnica y de costo, y firma un contrato de servicios con el grupo experto seleccionado. Este equipo externo apoya la administración de la EIA de varias formas,

por ejemplo, mediante una evaluación cualitativa de los indicadores de la EIA, la elaboración de informes institucionales para cada organización, la adición y perfeccionamiento de los criterios de evaluación y el mejoramiento de modelo general de evaluación.

7. Evaluación y verificación de informes de autoevaluación de las organizaciones objetivo (la ACRC y los grupos expertos en evaluación externos)

El grupo interno de evaluación de la ACRC, compuesto por divisiones pertinentes y el grupo experto en evaluación externo, seleccionado mediante licitación desarrollan en conjunto evaluaciones escritas sobre la base de los informes de autoevaluación de cada organización objetivo.

Si la evaluación por escrito requiere verificación adicional, se realiza una visita a terreno para hacer un análisis más detallado. Con el fin de reducir la carga de la organización objetivo, los análisis en terreno se realizan solo si se consideran absolutamente necesarios.

8. Proceso de reclamación (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

Para cada organización objetivo, el grupo interno de evaluación de la ACRC y el grupo experto externo realizan evaluaciones independientes, seguidas de un proceso de validación cruzada. Después de calcular las puntuaciones finales, la División de Estudio y Evaluación Anticorrupción notifica a cada organización sobre sus puntuaciones de EIA mediante informes preliminares de retroalimentación. Las entidades pueden entonces presentar una reclamación si existe alguna objeción sobre sus resultados. Si se radica una objeción, el grupo interno de evaluación de la ACRC y el grupo externo revisan de manera conjunta los documentos presentados y vuelven a evaluar las puntuaciones finales, según corresponda.

9. Finalizar los informes individuales de evaluación y elaborar el informe consolidado final (grupo interno de evaluación de la ACRC)

El grupo interno de evaluación de la ACRC elabora el informe final de la EIA correspondiente a tal año con base en la consolidación de todas las evaluaciones institucionales individuales y finaliza los informes individuales de evaluación de todas las organizaciones objetivo. Estos incluyen una puntuación para cada indicador, justificaciones de cada puntuación y las fortalezas y debilidades de los esfuerzos anticorrupción y las principales directrices para el futuro.

10. Anunciar los resultados de evaluación y presentar informes de evaluación (División de Estudio y Evaluación Anticorrupción)

Después de asignar la puntuación final y el grado de evaluación (es decir el nivel de desempeño) a cada organización, la División de Estudio y Evaluación Anticorrupción anuncia las puntuaciones en el informe consolidado final a través del sitio web oficial de la ACRC y de comunicados de prensa. Adicionalmente, cada entidad objetivo recibe el informe institucional final que incluye información sobre el resultado general de las iniciativas anticorrupción por cada tipo de organización y criterio, mejores prácticas, áreas a mejorar y objeciones presentadas.

Organizaciones objetivo (Instituciones públicas evaluadas mediante la EIA)

1. Identificar las tareas anticorrupción y establecer los planes de implementación

Las organizaciones objetivo establecen las tareas anticorrupción y los planes de implementación al comienzo del año prestando debida atención a las características institucionales, grado de corrupción, junto con el nivel de recursos institucionales existentes y sistemas anticorrupción.

Las organizaciones objetivo no necesitan limitar sus tareas anuales de lucha contra la corrupción a los parámetros de los criterios e indicadores de evaluación de la ACRC. Más bien, se les aconseja usar la orientación de la EIA y la plantilla de informes como referencia y enfocarse en asuntos y medidas específicas que sean especialmente importantes para su organización. Cuando se desarrollan los planes anuales anticorrupción también es necesario crear una hoja de ruta práctica y detallada para la implementación en lugar de elaborar solo una lista extensiva de tareas.

En particular, se recomienda a las organizaciones objetivo realizar consultas con grupos de interés para recibir opiniones sobre la identificación de sus tareas e incorporar medidas concretas que mejoren la eficacia general de las iniciativas identificadas, tales como organizar un grupo consultivo de asesoramiento en materia de políticas o asignar más miembros del personal encargados exclusivamente de funciones anticorrupción.

2. Designar un equipo y personal específico a cargo de la EIA anual y establecer un grupo consultivo, que incluya un departamento a cargo de los criterios e indicadores de evaluación.

Para la implementación efectiva de la EIA, se recomienda encarecidamente a cada organización objetivo designar una división o departamento específico para supervisar la EIA de cada

año y asignar personas específicas para la gestión de los criterios e indicadores de evaluación pertinentes, teniendo en cuenta el presupuesto y la cantidad de personal. No obstante, para la gestión de las diversas iniciativas anticorrupción a lo largo del año, es conveniente que todas las unidades relevantes compartan sus funciones y dirijan un órgano consultivo a fin de garantizar que la lucha contra la corrupción se convierta en un esfuerzo conjunto a nivel de la organización.

3. Implementar iniciativas anticorrupción (incluidas las que se identifiquen en los indicadores de evaluación de la ACRC)

De conformidad con los planes anticorrupción desarrollados al comienzo de cada año, las iniciativas voluntarias anticorrupción y las medidas específicas basadas en los indicadores de la EIA deben implementarse de manera práctica y concreta.

Según el calendario de la EIA establecido por la ACRC, la autoevaluación debería realizarse sobre todos los indicadores, con base en la plantilla de informes y orientación sobre evaluación proporcionada por la ACRC. Es conveniente llenar el informe con base en las discusiones llevadas a cabo con el personal de evaluación de la ACRC.

Las unidades encargadas de la EIA en cada una de las organizaciones objetivo deben supervisar y gestionar permanentemente el proceso de implementación mediante la documentación del proceso completo de implementación de iniciativas anticorrupción a través de documentos oficiales o memorandos que incluyan el estatus de las actividades planificadas, logros específicos y acciones de seguimiento.

Las unidades responsables también deben recopilar, almacenar y gestionar documentos complementarios y probatorios durante la preparación para la evaluación de la ACRC.

4. Elaborar y presentar un informe institucional de autoevaluación a la ACRC

Las unidades a cargo de la EIA deben elaborar un informe de autoevaluación sobre sus iniciativas anticorrupción implementadas durante el periodo de evaluación (desde noviembre del año previo hasta octubre del año en curso) y presentar el informe institucional a la ACRC antes de la fecha límite anual. Antes de la presentación, el informe debe ser objeto de un proceso de aprobación dentro de la entidad y su entrega se hará a través del sitio web de ZEROMI.

El formato específico y la extensión del informe de autoevaluación no afectan los resultados de la EIA. Por lo tanto las organizaciones objetivo deben elaborar sus informes centrados en asuntos de fondo y conforme a la plantilla de informe proporcionada por la ACRC. En cuanto a los materiales probatorios, las entidades solo necesitan proporcionar los números de los documentos oficiales para su verificación, sin anexar los documentos reales. No obstante, durante las visitas a terreno para la verificación de la información específica, la organización objetivo debe estar preparada para entregar los documentos que se soliciten.

5. Realizar reclamaciones sobre los resultados de la EIA, según corresponda

Si una organización tiene una opinión distinta sobre la puntuación otorgada después de analizar los resultados preliminares de la EIA proporcionados por la ACRC, la entidad puede presentar objeciones a la ACRC mediante documento oficial.

6. Analizar informes de evaluación y utilizar los resultados de la evaluación

Después de recibir el informe final de la EIA de parte de la ACRC, cada entidad objetivo debe analizar sus resultados y utilizarlos para hacer mejoras específicas. Por ejemplo, respecto a las iniciativas que no fueron implementadas o que se implementaron solo parcialmente según lo indican los resultados de la EIA, la entidad deberá establecer instrucciones específicas en el plan de implementación anticorrupción del año siguiente con fines de seguimiento.

Equipo externo de evaluación (por ejemplo, institución de investigación contratada para la facilitación de la EIA)

1. Evaluar los informes de autoevaluación de las organizaciones objetivo (en los indicadores cualitativos)

El equipo externo de evaluación primero debe desarrollar una metodología detallada de puntuación para cada indicador cualitativo de la EIA, incluidas las puntuaciones ponderadas y los criterios de puntuación específicos. El equipo posteriormente realizará evaluaciones por escrito para cada entidad objetivo con base en los informes de autoevaluación y otros datos relacionados con el desempeño.

2. Proporcionar insumos para mejorar los indicadores de evaluación y los modelos de evaluación

Los expertos externos también tienen la responsabilidad de brindar sugerencias para desarrollar y actualizar los criterios e indicadores de evaluación que capturen de la mejor forma el grado del esfuerzo anticorrupción y sirvan de orientación institucional, teniendo en cuenta el tipo, tamaño y características de las organizaciones objetivo.

Adicionalmente, este equipo externo necesita revisar y mejorar el marco general de evaluación, incluido el sistema de puntuación ponderada y la metodología de evaluación, especialmente en lo relacionado con los componentes de la evaluación cualitativa.

3. Elaborar informes de evaluación específicos para la entidad y el informe consolidado final

Al igual que el grupo interno de evaluación de la ACRC, el equipo externo de evaluación es responsable de presentar explicaciones por escrito sobre las puntuaciones de la EIA con razones específicas y comentarios para cada organización objetivo. En los informes individuales institucionales los evaluadores externos también deben identificar y tener en cuenta las fortalezas y debilidades de cada organización, los resultados específicos de las acciones anticorrupción y acciones prioritarias recomendadas para los futuros esfuerzos anticorrupción.

4. Analizar las correlaciones con la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción

Cuando los resultados finales de la EIA sean presentados al público, los expertos externos también son responsables de estudiar las correlaciones que puedan existir entre determinados factores en los resultados de la EIA, así como entre los resultados de la EIA y los resultados de la Evaluación de Integridad o los índices internos anticorrupción. Tales correlaciones se reportarán a la ACRC después de su identificación y análisis.

5. Utilización de los resultados de evaluación e impacto de la política

La ACRC se esfuerza por mejorar el uso de los resultados de la evaluación de la EIA animando a las entidades públicas a realizar actividades proactivas de lucha contra la corrupción.

En efecto, la ACRC no tiene mandato legal para imponer sanciones a las organizaciones públicas cuyo desempeño es insuficiente según su puntuación anual en la EIA. Aunque la ACRC ofrece informes y consultas personalizadas a las organizaciones con desempeño insuficiente, algunas de ellas en ocasiones han ignorado los resultados de la EIA y se han mantenido al final de la clasificación por niveles.

No obstante, la experiencia de la ACRC durante los últimos 13 años ha mostrado que el enfoque de la EIA puede presionar e incentivar a los dirigentes de las organizaciones públicas a prestar más atención a las políticas y directrices anticorrupción, mediante la difusión de los resultados anuales de la EIA y la presión mutua entre las organizaciones. Las entidades con desempeño insuficiente generalmente muestran una mejora gradual con el tiempo en la medida en que los ciudadanos critican a las entidades con bajo desempeño, divulgadas mediante informes en los medios de comunicación.

Asimismo, la Asamblea Nacional aborda los resultados de la EIA a fin de cuestionar la integridad y el desempeño de la organización objetivo que genera un incentivo adicional para el mejoramiento de su gestión.

Las entidades con mejor desempeño también aprovechan los resultados de la EIA como instrumento atractivo de relaciones públicas a fin de mejorar su reputación con la ciudadanía y las altas autoridades. Estas publican usualmente sus propios comunicados de prensa y presentan orgulloosamente su clasificación como prueba de su liderazgo responsable y los éxitos de su gestión.

Adicionalmente, las organizaciones con resultados destacados en la EIA anual reciben menciones y retribuciones basadas en el mérito y los individuos también reciben menciones y oportunidades de capacitación por su servicio distinguido, por ejemplo capacitación anticorrupción en países con desempeño ejemplar y premios de alto reconocimiento por parte de la oficina

del Presidente o del Primer Ministro. Las prácticas ejemplares de las organizaciones con resultados destacados se estudian más a fondo y se comparten no solo en Corea sino con órganos anticorrupción en el extranjero para ser utilizadas como materiales de capacitación sobre integridad e intercambio de conocimientos.

Esto ha elevado el perfil del trabajo anticorrupción (como oportunidad para obtener mérito y reconocimiento) y en consecuencia, ha permitido garantizar que el trabajo anticorrupción y la administración de la EIA en las organizaciones públicas esté a cargo de personas con alto desempeño.

Para aumentar las capacidades anticorrupción de las organizaciones objetivo, la ACRC también proporciona análisis y prácticas ejemplares de las organizaciones destacadas en informes individuales de tal forma que las organizaciones objetivo intenten implementar las mejoras necesarias por su cuenta.

Todo esto contribuye a un ciclo virtuoso de fortalecimiento de la voluntad y el compromiso políticos de las organizaciones objetivo en cuanto al cumplimiento de las directrices de la política anticorrupción de la ACRC y a la participación en la EIA anual.

El impacto en políticas de la EIA anual se refleja en el hecho de que los resultados de la EIA han mostrado una mejora gradual a través de los años, en la medida en que las organizaciones públicas en Corea continúan promoviendo varias iniciativas con la orientación de la EIA. En 2014, la puntuación promedio de todas las entidades evaluadas fue 83,2, lo cual representa un incremento respecto al 77,2 en 2011. Además, 19 de las 23 entidades (83%) que registraron un "Grado 5" de nivel de integridad en 2013 vieron subir su nivel uno o dos grados en 2014, después de realizar la EIA.

En conclusión, la EIA anual en Corea se ha convertido en un punto de referencia útil en la comunicación periódica y los debates de política sobre esfuerzos anticorrupción, entre la agencia anticorrupción y las organizaciones públicas. Esta evaluación ha ayudado a orientar los esfuerzos de implementación con un sentido claro de prioridades en el sector público y a incentivar el trabajo anticorrupción de las entidades públicas mediante la publicación de su clasificación de desempeño en un sistema jerarquizado. En otras palabras, aunque la EIA es un instrumento de índole técnica, también es un mecanismo institucional potente que genera un ciclo virtuoso de esfuerzos de lucha contra la corrupción en Corea. Como tal, esto ofrece el potencial a otros países para aplicar el enfoque de la EIA y utilizar elementos aplicables a fin de movilizar una mayor voluntad política a nivel institucional y fortalecer sus esfuerzos de aplicación y seguimiento de la política.

III

Plantillas y ejemplos de informes de EIA

1. Guía de evaluación y plantilla de informe de autoevaluación
2. Plantilla estándar y modelo de informe de evaluación de la ACRC

1. Guía de evaluación y plantilla de informe de autoevaluación (Ejemplos clave de la EIA de 2015, entregados a las organizaciones objetivo)

Ejemplo #1.

Sección A-1 de la EIA: Creación de una infraestructura institucional anticorrupción

1) Criterios y metodología de evaluación

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota																								
1-2. Fomento de la autoinspección	Desempeño de las actividades de autoinspección (70)	<ul style="list-style-type: none"> Autodetección de casos de corrupción (40) Los puntos se asignan según la tasa de autodetección 	Índices comunes a todas las entidades																								
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Puntos</th> <th>Nivel</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>40</td> <td>Más del 50%</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Más del 90%</td> <td>35</td> <td>Más del 40%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Más del 80%</td> <td>30</td> <td>Más del 30%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Más del 70%</td> <td>25</td> <td>Menos del 30%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Más del 60%</td> <td>20</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	100%	40	Más del 50%	15	Más del 90%	35	Más del 40%	10	Más del 80%	30	Más del 30%	5	Más del 70%	25	Menos del 30%	0	Más del 60%	20		
		Nivel		Puntos	Nivel	Puntos																					
		100%		40	Más del 50%	15																					
		Más del 90%		35	Más del 40%	10																					
		Más del 80%		30	Más del 30%	5																					
		Más del 70%		25	Menos del 30%	0																					
		Más del 60%		20																							
$\frac{\text{Número de incidentes autodetectados}}{\text{No. de incidentes autodetectados} + (\text{N}^{\circ} \text{ de incidentes reportados por una entidad externa} / 2)} \times 100$																											
<p>Nota: Se asignan 35 puntos si no hay incidentes detectados por entidades externas ni mediante la autoinspección.</p>																											

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota																				
1-2. Fomento de la autoinspección	Desempeño de las actividades de autoinspección (70)	<ul style="list-style-type: none"> Autodetección de violaciones del código de conducta (30) Los puntos se asignan según la tasa de autodetección 	Índices comunes a todas las entidades																				
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel</th> <th>Puntos</th> <th>Nivel</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>30</td> <td>Más del 60%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Más del 90%</td> <td>25</td> <td>Más del 50%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Más del 80%</td> <td>20</td> <td>Menos del 50%</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Más del 70%</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Nivel	Puntos	Nivel	Puntos	100%	30	Más del 60%	10	Más del 90%	25	Más del 50%	5	Más del 80%	20	Menos del 50%	0	Más del 70%	15		
		Nivel		Puntos	Nivel	Puntos																	
		100%		30	Más del 60%	10																	
		Más del 90%		25	Más del 50%	5																	
		Más del 80%		20	Menos del 50%	0																	
Más del 70%	15																						
$\frac{\text{Número de incidentes autodetectados}}{\text{Nº de incidentes autodetectados} + \text{Nº de incidentes reportados por una entidad externa}} \times 100$																							
<p>Nota: Se asignan 25 puntos si no hay incidentes detectados por entidades externas ni mediante la autoinspección.</p>																							

2) Ejemplos de plantilla de informe de desempeño (deben ser completados por organizaciones objetivo para su presentación a la ACRC)

Criterios de evaluación	Desempeño de las actividades de autoinspección
-------------------------	--

(a) Plantilla de informe de autodetección de incidentes de corrupción

Número total de incidentes detectados	Número de incidentes autodetectados (A)	Número de incidentes reportados por una organización externa (B)	Tasa de autodetección (A/A+(B/2)*100)
(ej.) 10	(ej.) 6	(ej.) 4	(ej.) 75,0%

Nota: Tasa de autodetección = {Nº de incidentes autodetectados / Nº de incidentes autodetectados + (Nº de incidentes reportados por una entidad externa /2)} × 100

Categoría	Funcionarios públicos declarados culpables mediante la 'autodetección de incidentes de corrupción'
Periodo	<ul style="list-style-type: none"> Registre las acciones disciplinarias entre el 1ro de noviembre de 2014 y el 31 de octubre de 2015 <p>Nota:</p> <ul style="list-style-type: none"> Estas deben ser registradas según la fecha de confirmación de acciones disciplinarias, no por la fecha de ocurrencia del incidente de corrupción y por la fecha de confirmación de la decisión final, si se modifica la decisión original. Si un incidente de corrupción ocurre mientras el funcionario trabajaba en la Entidad A, y este fue detectado y recibió una acción disciplinaria mientras trabajaba en la Entidad B, este será considerado como un funcionario corrupto de la Entidad A. Si un incidente de corrupción ocurrió cuando un funcionario de una Entidad A es asignado a un trabajo en una Entidad B, este será considerado un funcionario corrupto de ambas Entidades A y B (esta persona pertenece oficialmente a la Entidad A pero la Entidad B también tiene la obligación de gestionar la integridad del funcionario en el trabajo).
Tipos de acciones disciplinarias	<ul style="list-style-type: none"> Describa las acciones disciplinarias específicas impuestas (p. ej., retiro inmediato, sanciones disciplinarias y advertencias.)
Tipos de corrupción	<ul style="list-style-type: none"> Describa los tipos de corrupción detectados (p.ej., aceptación de dinero, bienes de valor, o entretenimiento, defraudación y malversación de fondos públicos, abuso de autoridad, manipulación y falsificación de documentos, fuga de información clasificada (se excluyen errores simples e inadvertidos y actitudes inapropiadas en el trabajo)
Tipos de detección	<p>Detección efectuada por entidades externas (la ACRC, Fiscalía, Policía, Junta de Auditoría e Inspección, entidades de vigilancia, medios de comunicación, etc.).</p>

< Plantilla de registro de autodetección >

Nº	Funcionario corrupto	Descripción breve del caso de corrupción	Acciones disciplinarias emprendidas	Evidencia relacionada
1	Kim o o (debe ser anónimo)		Acciones disciplinarias, desventaja financiera y de estatus	Nombre del documento, N.o del documento, Fecha del fallo
2				

< Plantilla de registro de detección externa >

Nº	Funcionario corrupto	Descripción breve del caso de corrupción	Nombre de la organización informante	Evidencia relacionada
1	Kim o o (debe ser anónimo)		(p. ej., la ACRC, la Junta de Auditoría e Inspección, Fiscalía, Policía, y entidades de vigilancia)	(p. ej., Nombre del documento, N° del documento y fecha del fallo)
2				

(b) Plantilla de informe de autodetección de violaciones al código de conducta

No. total de detecciones (A)	Número de incidentes autodetectados (B)	Nº de incidentes reportados por una organización externa	Tasa de autodetección (B/A*100)
(ej.) 10	(ej.) 6	(ej.) 4	(ej.) 60,0%

Nota:

- Cálculo de la tasa de autodetección = (Nº de incidentes autodetectados / Nº total de incidentes detectados) × 100
- Periodo de evaluación: 1 Nov. 2014 ~ 31 Oct. 2015

< Autodetección de violaciones del código de conducta >

Nº	Funcionario corrupto	Resumen del caso de corrupción	Resultado del fallo	Evidencia relacionada
1	Kim o o (debe ser anónimo)		Acciones disciplinarias, desventaja financiera y de estatus	Nombre del documento, Nº del documento, Fecha del fallo
2				

< Detección externa de violaciones del código de conducta >

Nº	Violadores del código de conducta	Resumen del caso de corrupción	Nombre de la entidad que reportó la violación	Evidencia relacionada
1	Kim o o (debe ser anónimo)		La ACRC, Junta de Auditoría e Inspección, Fiscalía, Policía, y entidades de vigilancia)	Nombre del documento, Nº del documento, Fecha del fallo
2				

Ejemplo #2.

Sección A-2 de la EIA: Mejora de la transparencia y confiabilidad de la política

1) Criterios y metodología de evaluación

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota								
2-1. Transparencia de los procedimientos administrativos y confiabilidad de la aplicación de la política	Transparencia y legitimidad de los procesos administrativos y del proceso de manejo del trabajo (20)	<ul style="list-style-type: none"> • Transparencia y legitimidad de los procesos administrativos y del proceso de manejo del trabajo - Resultados del estudio extraídos de los aspectos relacionados con 'transparencia y legitimidad' en la Evaluación Externa de Integridad de las Organizaciones Públicas de 2015 - Más adelante se decidirá sobre los contenidos del estudio y los métodos específicos de los puntos de reflexión. 	Común a todas las entidades								
	Fomento de la divulgación voluntaria de información relacionada con la integridad (80)	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de divulgación de información de integridad y anticorrupción (30) - Materiales como informes internos sobre iniciativas, sistemas, normas y prácticas ejemplares anticorrupción - Evaluación de la cantidad de casos divulgados, acceso a la información divulgada y concreción, etc. <p>Nota: La divulgación de información no relacionada con la integridad no será reconocida.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicadores específicos de evaluación</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1) Nº de divulgación (tiene en cuenta el tamaño de la organización)</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>2) Nivel de detalle de la información divulgada</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>3) Momento de la divulgación</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4) Acceso abierto al público (Nº de clics necesarios desde la página de inicio y visibilidad de la información en el sitio web)</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de divulgación de información asociada a contratación directa (no competitiva) (30) - Evaluación de estándares de divulgación, acceso a la información divulgada, nivel de detalle, etc. 		Indicadores específicos de evaluación	Puntos	1) Nº de divulgación (tiene en cuenta el tamaño de la organización)	5	2) Nivel de detalle de la información divulgada	15	3) Momento de la divulgación	5
Indicadores específicos de evaluación	Puntos										
1) Nº de divulgación (tiene en cuenta el tamaño de la organización)	5										
2) Nivel de detalle de la información divulgada	15										
3) Momento de la divulgación	5										
4) Acceso abierto al público (Nº de clics necesarios desde la página de inicio y visibilidad de la información en el sitio web)	5										

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
2-1. Transparencia de los procedimientos administrativos y confiabilidad de la aplicación de la política	Fomento de la divulgación voluntaria de información relacionada con la integridad (80)	Indicadores específicos de evaluación	
			Puntos
		1) Estándares de divulgación relacionada con contratación directa (no competitiva) (p. ej., tope de precios)	10
		2) Nivel de detalle de la información de contrato divulgada	10
		3) Momento y ciclo de la divulgación	5
	4) Accesibilidad (Nº de clics necesarios desde la página de inicio y visibilidad de la información en el sitio web)	5	
			Común a todas las entidades

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
2-3. Operación de la defensoría ciudadana y gobernanza público-privada (Puntos extra, +10)	Creación o participación en un órgano de cooperación con una organización social y desempeño del órgano de cooperación (100)	<ul style="list-style-type: none"> • Creación y participación en un órgano de cooperación con una organización social (50) - Creación o participación de una organización pública en un órgano de cooperación que incluye organizaciones sociales o ciudadanos que buscan mejorar la integridad de las organizaciones públicas (incluye la firma de un memorando de entendimiento) <p><i>Nota: Organizaciones sociales aquí se refiere a las organizaciones no gubernamentales registradas ya sea como corporaciones sin ánimo de lucro o como organizaciones sociales sin ánimo de lucro. "Órgano consultivo" abarca órganos consultivos permanentes y temporales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Si una organización pública creó o participó en un órgano consultivo permanente: 50 puntos • Si una organización pública creó o participó en un órgano consultivo temporal: 30 puntos • Si una organización pública no creó ni participó en un órgano consultivo: 0 puntos <p><i>Nota: En caso de participación obligatoria (por ley) de personal externo (civiles) en los procesos de tercerización, evaluación o debate, tales como "procesos participativos de presupuestación" no se asignarán puntos extra.</i></p>	Común a todas las entidades

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
2-3. Operación de la defensoría ciudadana y gobernanza público privada (Puntos extra, +10)	Creación o participación en un órgano de cooperación con una organización social y desempeño del órgano de cooperación (100)	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño del órgano de cooperación (50) - Actividades como campañas y eventos sobre temas de integridad, reuniones consultivas y proyectos conjuntos anticorrupción son reconocidas. • Si el órgano de cooperación participa realmente en un proceso de toma de decisiones (p. ej., formulación de políticas): 20 puntos por caso • Si el órgano de cooperación realiza una actividad de apoyo o colaboración: 10 puntos por caso • Si el órgano de cooperación recibe opiniones de las partes interesadas (por ejemplo mediante la organización de reuniones consultivas): 10 puntos por caso • Ninguna actividad realizada: 0 puntos <p>Nota: El informe de desempeño deberá presentar las mejores prácticas de evaluación y el total de puntos extra en esta sección no podrán exceder los 50 puntos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En caso de participación obligatoria (por ley) de personal externo (civiles) en los procesos de tercerización, evaluación o debate, tales como “procesos participatorios de presupuestación”, no se asignarán puntos extra. - Si la misma actividad se realiza de manera repetitiva en sucursales locales o regionales, todas las actividades serán reconocidas como un solo caso. Por ejemplo, 3 campañas regionales con el mismo contenido se reconocerán como 1 solo caso. 	Común a todas las entidades

2) Ejemplos de plantilla de informe de desempeño (debe ser completada por organizaciones objetivo para presentación a la ACRC)

Criterios de evaluación	Transparencia y legitimidad de los procesos administrativos y del proceso de manejo laboral
--------------------------------	--

→ El equipo de evaluación de la ACRC usará los resultados de la Evaluación de Integridad de 2015. Las organizaciones objetivo no necesitan presentar material extra sobre este criterio.

Criterios de evaluación	Fomento de la divulgación voluntaria de información
--------------------------------	--

→ Esta sección evalúa el nivel de divulgación de información de integridad y anticorrupción (publicada en el sitio web de la organización). Complete la siguiente plantilla.

<Accesibilidad de la información de divulgación revelación sobre anticorrupción e integridad>

Ruta de acceso a la información	Nº de clics necesarios (desde la página de inicio hasta la página que contiene la información)	Nº total de documentos divulgados
oo Menú → oo Menú → oo Menú		

→ Las organizaciones no tienen que presentar la lista completa de la información divulgada y materiales probatorios. La ACRC verificará y comprobará según corresponda (p. ej., durante una inspección en terreno).

< Accesibilidad de la información divulgada en contratos directos (no competitivos) >

Ruta de acceso a la información	Nº de clics (desde la página de inicio hasta la página donde se encuentra publicada la información)	Nº total de revelaciones
oo Menú → oo Menú → oo Menú		

< Nivel de divulgación de información en contratos directos>

Precio tope estándar para fines de divulgación (Unidad: KRW millones)	Información divulgada	Momento de divulgación	Ciclo de divulgación
	(p. ej., nombre del contrato y de la empresa adjudicataria, y valor del contrato)	(X días después de finalizar el contrato, etc.)	(p. ej., una vez por mes)

Nota: Las normativas probatorias (es decir, planes o directrices) relacionadas con la divulgación de contratos directos deben adjuntarse en el sitio web de ZEROMI (<http://cry.acrc.go.kr>). Las organizaciones no tienen que presentar la lista completa de la información divulgada. (La lista se mantendrá solo para la verificación durante inspecciones en terreno).

Criterios de evaluación

Creación y participación en un órgano de cooperación con una organización privada y desempeño del órgano de cooperación público privado (para obtener puntos extra)

< Crear y/o participar en un órgano de cooperación >

Nombre del órgano de cooperación	Registro de creación (participación)	Miembros		Fundamentos para la creación (o participación)
		Organización	Nombre	
Anote todos los órganos consultivos público-cívicos que la organización objetivo de la EIA haya creado o en los cuales haya participado para prevenir la corrupción en la organización o para mejorar sus esfuerzos de integridad.				Tales como fundamentos jurídicos (ley, normativa empresarial, normativa interna, etc.) -Anote el nombre, tipos de fundamentos jurídicos y cantidad de documentos oficiales

Nota: No es necesario presentar los documentos sobre el fundamento jurídico del órgano consultivo. Deben guardarse para su verificación al momento de una inspección en terreno.

< Desempeño del órgano de cooperación >

Nº	Nombre de la actividad (evento)	Fecha	Actividades
1			Indique los tipos de actividades y describa las actividades específicas realizadas (p. ej., nombre de la actividad, contenidos del proyecto (apoyo) (escriba la cantidad de documentos oficiales))
2			

Ejemplo #3.

Sección A-3 de la EIA: Eliminación y reducción de factores generadores de corrupción

Criterios y metodología de evaluación

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
3-1. Implementación de las tareas recomendadas para el mejoramiento institucional	Implementación de tareas recomendadas (100)	<ul style="list-style-type: none"> Tasa de aceptación de las recomendaciones de la ACRC (20) <p>- Evaluar si la organización objetivo ha aceptado y en qué medida las tareas recomendadas para el mejoramiento institucional anticorrupción.</p> <p><i>Nota: Las tareas específicas por evaluar serán notificadas por separado a cada organización (en mayo del 2015).</i></p> <p>- Se asignarán los puntos solo si el informe de desempeño específica la realización completa de la tarea recomendada.</p> <p>- No obstante, incluso antes de terminar la tarea, se asignarán puntos si el informe indica claramente la existencia de un calendario específico de implementación.</p> $\text{Tasa de aceptación} = \frac{\text{\# de tareas recomendadas aceptadas por la organización objetivo}}{\text{\# de tareas recomendadas por la ACRC para la evaluación}} \times 20$	Común a todas las entidades
		<ul style="list-style-type: none"> Implementación de tareas recomendadas anticorrupción (80) <p>- Evaluación de la implementación de tareas anticorrupción, recomendadas por la ACRC para el mejoramiento institucional</p> <p><i>Nota: Solo se reconocerá si la organización objetivo indica en su informe de desempeño, los detalles específicos de la implementación acordes con la recomendación de la ACRC, tales como el calendario de implementación y contenido de las tareas emprendidas (p. ej., cláusula específica sobre normativas correspondientes y documentos probatorios).</i></p>	Puntos extra para la organización pertinente

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota																
<p>3-1. Implementación de las tareas recomendadas para el mejoramiento institucional</p>	<p>Implementación de tareas recomendadas (100) Fomento de la divulgación voluntaria de información relacionada con la integridad (80)</p>	$\text{Tasa de implementación} = \frac{\text{\# de tareas implementadas}}{\text{\# de tareas recomendadas por evaluar}} \times 80$ <ul style="list-style-type: none"> Implementación antes de la fecha límite (hasta +5 puntos extra) Evaluar en qué medida la organización objetivo implementó las tareas recomendadas antes de la fecha límite <p>Nota: Las tareas por evaluar serán notificadas por separado a cada organización en la segunda mitad de 2015. Se asignarán puntos extra según la tasa de implementación de las tareas objeto de evaluación pero tales puntos estarán dentro del rango de la máxima cantidad para el desempeño de la implementación (80 puntos).</p> <table border="1" data-bbox="470 911 1039 1172"> <thead> <tr> <th>Tasa de implementación</th> <th>Puntos extra</th> <th>Tasa de implementación</th> <th>Puntos extra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>100%</td> <td>5</td> <td>Más del 25% ~ menos del 50%</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Más del 75% ~ menos del 100%</td> <td>4</td> <td>menos del 25%</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Más del 50% ~ menos del 75%</td> <td>3</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Tasa de implementación	Puntos extra	Tasa de implementación	Puntos extra	100%	5	Más del 25% ~ menos del 50%	5	Más del 75% ~ menos del 100%	4	menos del 25%	1	Más del 50% ~ menos del 75%	3			<p>Puntos extra para la organización pertinente</p>
		Tasa de implementación	Puntos extra	Tasa de implementación	Puntos extra														
100%	5	Más del 25% ~ menos del 50%	5																
Más del 75% ~ menos del 100%	4	menos del 25%	1																
Más del 50% ~ menos del 75%	3																		
<ul style="list-style-type: none"> Nivel de cooperación con la ACRC, incluida la presentación del informe de desempeño (hasta -10 puntos deducidos) Los puntos reflejan los resultados de la inspección de la ACRC sobre el estatus de implementación de recomendaciones por parte de la organización objetivo así como los resultados de una auditoría o investigación de las recomendaciones realizadas por actores externos. Según los resultados de la inspección, auditoría y/o investigación, se deducirían 5 puntos de cada violación de recomendaciones. Los puntos reflejan el nivel de cooperación de la organización objetivo con la ACRC tales como la presentación de los planes y detalles de implementación, 	<p>Índice de puntos deducidos de la organización correspondiente</p>																		

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
3-1. Implementación de las tareas recomendadas para el mejoramiento institucional	Implementación de tareas recomendadas (100) Fomento de la divulgación voluntaria de información relacionada con la integridad (80)	<p>y el apoyo a las inspecciones de investigación sobre el mejoramiento institucional de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si el plan y los detalles de implementación no se presentaron dentro del plazo indicado, se deducirá 1 punto por cada caso. • Si la organización objetivo presentó detalles de implementación que no están relacionados con las recomendaciones específicas, se deducirán 2 puntos por cada caso presentado. • Si hay falta de cooperación durante las inspecciones de investigación (por ejemplo en la presentación de materiales o en la facilitación de la inspección en terreno), se deducirá 1 punto por cada caso. 	Índice de puntos deducidos de la organización correspondiente

2) Ejemplos de plantilla de informe de desempeño (debe ser completada por organizaciones objetivo para presentación a la ACRC)

Criterios de evaluación	Implementación de tareas recomendadas
-------------------------	---------------------------------------

Nota: Usted debe proporcionar detalles específicos de la implementación por cada tarea recomendada en la "Plantilla de Informe Detallado de Implementación" proporcionada al final de esta sección.

<Tasa de aceptación de tareas recomendadas>

Número total de tareas recomendadas (A)	Tareas aceptadas (B)	Tasa de aceptación (B/A*100)
oo N° de tareas	oo N° de tareas	oo %

Nota: Solo las tareas ya sea "completadas," o "en implementación" con un calendario específico serán reconocidas como "tareas aceptadas".

<Tasa de implementación de tareas recomendadas>

• Resumen

Número total de tareas recomendadas (A)	Tareas implementadas (B)	Tasa de aceptación (B/A*100)
oo N° de tareas	oo N° de tareas	oo %

• Estatus de implementación por tarea específica

N°	Nombre de la tarea recomendada	Nombre de la tarea específica realizada	Aceptación por la organización SÍ/NO	Finalización S/N	Otros
1		(ej.)	S (aceptada)	S (completada)	

<Implementación antes de la fecha límite (indicador de puntos extra)>

• Tabla general

Tarea detallada (A)	Tarea culminada con anticipación (B)	Tasa de culminación anticipada (B/A* 100)
oo N° de tareas	oo N° de tareas	oo %

• Estatus por tarea detallada

N°	Nombre de las tareas recomendadas	Nombre de la tareas específicas	Culminación S/N	Nota
1			Marcar Sí o No	
2				

Nota:

1. Complete esta sección después de recibir de la ACRC la “lista de tareas recomendadas por evaluar” de este año, correspondiente a su organización (periodo de notificación: mayo de 2015).

2. Solo se reconocerán los casos reportados si la organización objetivo indica en su informe de desempeño, los detalles específicos de su implementación acordes con la recomendación de la ACRC, tales como el calendario de implementación y contenido de las tareas emprendidas (p. ej., cláusula específica sobre normativas correspondientes y documentos probatorios).

3. Si el caso presentado en el informe es la revisión de una ley y la revisión preliminar se presenta antes o durante la discusión de la Asamblea Nacional, a la fecha de la presentación del informe este se reconocerá como "implementación completada".

4. No es necesario presentar documentos probatorios adicionales. (Estos se mantendrán solo para la verificación durante inspecciones en terreno).

<Plantilla de informe detallado de implementación con buenos ejemplos de las EIA anteriores>

- El estatus de implementación se describirá en detalle, incluidas las normativas pertinentes, disposiciones específicas, contenidos clave, números de los documentos pertinentes y fechas de mejoramiento.
- Se presentarán planes de implementación de aquellas tareas que aún no hayan sido implementadas y se proporcionará un calendario detallado específico para la verificación durante inspección.
- Se proporcionará el nombre y número de contacto de la persona encargada para facilitar la verificación de los detalles de implementación. (Nota: Si hay varias personas a cargo de tareas diferentes, escriba el nombre del responsable de cada tarea en la columna 'Nota', a la derecha).

Fecha final de preparación	2015 **	Nombre de la organización	Ministerio de oo	Estatus de implementación por tarea específica
Nombre de la tarea recomendada	Plan de mejoramiento para oooo	Nombre de la división	oo División	
Fecha límite	2015 **	Persona a cargo	** *	
		Contacto	ooo-456-4567	

• Número total de tareas detalladas:
 • N° de tareas implementadas:
 • N° de tareas aceptadas:
 • N° de tareas no aceptadas:

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Nombre de la tarea específica	Estatus de implementación y planes futuros	Nota (Persona encargada)
<p>(A continuación se incluyen ejemplos adecuados tomados de informes previos de desempeño de la EIA)</p> <p>1. Descarte del panel de aprobación de viajes empresariales al extranjero a aquellos individuos que tengan un conflicto de interés, tales como los viajeros empresariales o los que forman parte del departamento o división a la cual pertenecen los correspondientes viajeros empresariales.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ejemplo claro que muestra las revisiones de una regulación existente 	<p>[Estatus de implementación] Completado</p> <ul style="list-style-type: none"> Revisión de las "Regulaciones de aplicación para aprobación de viaje oficial al extranjero de ooo" (Orden oficial ooo N° 1542) Revisión anunciada el 23 de mayo de 2013 Revisión completada el 25 de junio de 2015 Contenido revisado: Artículo 5-4 (agregado recientemente) <p>Artículo 5 (Comité de evaluación/aprobación) (4): Si el miembro del panel es él mismo un viajero empresarial o pertenece al departamento o división de la cual proviene el viajero, este no podrá asistir a la reunión del comité de evaluación</p>	<p>oo División Kim** (con número de teléfono)</p>
<p>2. Fortalecer el sistema de vigilancia y auditoría de los viajes del personal al extranjero</p> <ul style="list-style-type: none"> Un claro ejemplo de documentos probatorios 	<p>[Estatus de implementación] Completado</p> <ul style="list-style-type: none"> Reflejado en el 'plan de trabajo 2013 de la oficina de auditoría' (diciembre de 2012) 'Viajes oficiales al extranjero' seleccionado como objeto de la inspección especial de ese año <p>Página 11 del 'plan de trabajo 2013 de la oficina de auditoría': Fortalecer el seguimiento de las áreas con riesgo de corrupción como defraudación, malversación de fondos públicos, falsas reclamaciones de subsidios, viajes oficiales al extranjero y desarrollo de redes informáticas</p> <ul style="list-style-type: none"> Como resultado de la inspección especial, la oficina de auditoría detectó viajes al extranjero de un funcionario que estaba en licencia de maternidad (mayo del 2013). 	<p>Oficina de auditoría Lee** (con número de teléfono)</p>

Nombre de la tarea específica	Estatus de implementación y planes futuros	Nota (Persona encargada)
<p>3. Especificar fechas límite de las acciones detalladas de implementación y número de los debates necesarios (que reflejan el grado de importancia por tipo de caso y característica regional), posteriores al decreto de aplicación de la Ley Nacional de Planificación y Utilización del Territorio.</p> <p>• Un ejemplo claro de planes de implementación detallados [Estatus de implementación] En implementación</p>	<p>[Estatus de implementación] Completado</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisión de 'Ordenanza de planificación urbana de la ciudad de XX' (Artículo 68) • Contenido de revisión: Limite el número de sesiones de debate sobre planificación urbana a menos de 3. <p>[Planes futuros de implementación]</p> <ul style="list-style-type: none"> - Notificación preliminar de la revisión: ~ 2014. . . - Culminación del debate sobre normas de ordenanza: ~ 2014. . . - Presentación de la ordenanza preliminar al consejo municipal: ~ 2014. . . - Culminación de la promulgación: ~ 2014. . . 	<p>División de planificación urbana Park ** (con número de teléfono)</p>

Ejemplo #4.

Sección A-4 de la EIA: Promoción de sensibilización sobre la integridad y la cultura de la integridad en el sector de servicios públicos

1) Criterios y metodología de evaluación

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
4-2. Promoción de la formación sobre la integridad	Designación de personal responsable exclusivamente de funciones de integridad y culminación de la formación contra la corrupción por parte del personal (40)	<ul style="list-style-type: none"> • Ratio de personal con funciones exclusivas de integridad y anticorrupción (30) - Si la organización objetivo crea o designa un equipo con funciones exclusivas de integridad y anticorrupción, conformado por más de 4 miembros del personal (incluido el jefe de la división): 30 puntos <p><i>Nota: Si este equipo pertenece a la división o departamento de auditoría de la organización, el nombre del equipo debe incluir palabras específicas asociadas a la integridad y a la prevención de la corrupción.</i></p>	Común a todas las entidades

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota																								
4-2. Promoción de la formación sobre la integridad	Designación de personal responsable exclusivamente de funciones de integridad y culminación de la formación contra la corrupción por parte del personal (40)	<p>• Ratio de personal con funciones exclusivas de integridad y anticorrupción (20)</p> <p>- Si la organización pública no tiene un equipo independiente con funciones exclusivas de integridad y anticorrupción sino que realiza sus funciones anticorrupción como parte de su oficina de auditoría e inspección, se asignarán puntos según la siguiente fórmula.</p> <p>1. Si la división de auditoría de la organización tiene más de diez miembros del personal (incluido el jefe de la división):</p> <p style="text-align: right;">(Posiciones decimales eliminadas)</p> <table border="1" data-bbox="454 784 996 960"> <thead> <tr> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Más del 30%</td> <td>20</td> <td>Menos de 10%~20%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Menos de 20%~30%</td> <td>15</td> <td>Menos del 10%</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. Si la división de auditoría de la organización tiene menos de diez miembros del personal (incluido el jefe de la división):</p> <p style="text-align: right;">(Posiciones decimales eliminadas)</p> <table border="1" data-bbox="454 1121 996 1297"> <thead> <tr> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Más del 20%</td> <td>20</td> <td>Menos de 10%~15%</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Menos de 15%~20%</td> <td>15</td> <td>Menos del 10%</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota:</p> <ol style="list-style-type: none"> En el conteo de la cantidad de personal de la división de auditoría solo se tendrán en cuenta aquellos representados oficialmente en el organigrama. (Incluya en el conteo al jefe de la división, a diferencia de la EIA del año previo) Cuente el personal existente a la fecha de cierre del periodo de la EIA de este año. El conteo será reconocido solo si los miembros del personal son nombrados mediante un documento oficial o una carta de nombramiento. <p>El conteo no será reconocido si es una nueva división de trabajo pero podrá ser reconocido si la función fue notificada en la intranet con la aprobación de la dirección de la organización.</p>	Ratio	Puntos	Ratio	Puntos	Más del 30%	20	Menos de 10%~20%	10	Menos de 20%~30%	15	Menos del 10%	5	Ratio	Puntos	Ratio	Puntos	Más del 20%	20	Menos de 10%~15%	10	Menos de 15%~20%	15	Menos del 10%	5	Puntos extra para la organización pertinente
Ratio	Puntos	Ratio	Puntos																								
Más del 30%	20	Menos de 10%~20%	10																								
Menos de 20%~30%	15	Menos del 10%	5																								
Ratio	Puntos	Ratio	Puntos																								
Más del 20%	20	Menos de 10%~15%	10																								
Menos de 15%~20%	15	Menos del 10%	5																								

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota												
4-2. Promoción de la formación sobre la integridad	Designación de personal responsable exclusivamente de funciones de integridad y culminación de la formación contra la corrupción por parte del personal (40)	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de personal con funciones de integridad que ha recibido formación anticorrupción (10) <p>(Posiciones decimales eliminadas)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> <th>Ratio</th> <th>Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Más del 80%</td> <td>10</td> <td>Menos de 40%~60%</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Menos de 60%~80%</td> <td>8</td> <td>Menos de 20%~40%</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota:</p> <ol style="list-style-type: none"> No se asignarán puntos si el porcentaje de la organización se encuentra por debajo de las cantidades de esta tabla. Aquí la 'formación' incluye la participación en las reuniones, talleres y sesiones consultivas de la ACRC sobre directrices anticorrupción así como los programas de capacitación del Instituto de Capacitación Anticorrupción. (El número total de horas de asistencia a estos eventos debe ser superior a 7 horas). También se reconoce la culminación de un programa de capacitación realizada por el Instituto de Capacitación en Auditoría e Inspección (relacionada con auditorías e inspecciones) o el Instituto de Desarrollo de Funcionarios Gubernamentales Locales (relacionadas con prevención de la corrupción y mejoramiento de la integridad). 	Ratio	Puntos	Ratio	Puntos	Más del 80%	10	Menos de 40%~60%	6	Menos de 60%~80%	8	Menos de 20%~40%	5	Puntos extra para la organización pertinente
Ratio	Puntos	Ratio	Puntos												
Más del 80%	10	Menos de 40%~60%	6												
Menos de 60%~80%	8	Menos de 20%~40%	5												

2) Ejemplos de plantilla de informe de desempeño (debe ser completada por organizaciones objetivo para presentación a la ACRC)

Criterios de evaluación	Designación de personal encargado exclusivamente de funciones de integridad y de realización de formación anticorrupción
-------------------------	--

- Si una organización pública maneja una división (equipo, sección, grupo de trabajo, etc.) dedicada a funciones de integridad:

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Nombre de división	Composición				
	Cargo	Nombre	Fecha de nombramiento	Culminación de formación anticorrupción	Tasa de culminación
(ej.) Equipo de trabajo de integridad	Jefe de equipo	***	1 de mayo de 2014	Completado 1 de mayo de 2015	66%
	Miembro del equipo	***	1 de mayo de 2014	Completado 1 de mayo de 2015	
	Miembro del equipo	***	1 de mayo de 2014	No completado	

Nota: La lista de miembros del equipo por división en el organigrama se debe adjuntar en el sitio web de ZEROMI (<http://cry.acrc.go.kr>)

- Si una organización pública no maneja una división (equipo, sección, grupo de trabajo, etc.) dedicada a funciones de integridad:

<Ratio de personal con funciones de integridad y anticorrupción>

# de personal en la división de auditoría de la organización (A)	# de personal responsable exclusivamente de funciones de integridad y anticorrupción (B)	# de personal que completó la formación (C)	Ratio de personal encargado exclusivamente de la lucha contra la corrupción (B/A*100)	Ratio de personal que completó la formación (C/B*100)
(ej.) 10	(ej.) 2	(ej.) 1	(ej.) 20,0%	(ej.) 50%

Nota:

1. La cantidad de personal en la división de auditoría de la organización (A) debe incluir al jefe de la división.
2. La lista de miembros del equipo por división en el organigrama se debe adjuntar en el sitio web de ZEROMI (<http://cry.acrc.go.kr>)

<Estatus del personal de integridad y anticorrupción>

Nombres de las divisiones	Cargo	Nombre	Información probatoria de nombramiento de personal exclusivo
(ej.) División de evaluación	**	***	Título del documento, número del documento y fecha de implementación
(ej.) División de auditoría	**	***	

Nota:

1. El nombramiento será reconocido solo cuando así lo indique un documento oficial.
2. Los documentos relacionados con la culminación de la formación anticorrupción deberán ser publicados en el sitio web de ZEROMI (<http://cry.acrc.go.kr>).

Ejemplo #5.

Sección A-5 de la EIA: Prevención de la corrupción y promoción de denuncias sobre corrupción

1) Criterios y metodología de evaluación

Sección	Criterios y puntuación máxima	Método y fórmula de evaluación	Nota
5-3. Protección de denunciantes de corrupción y Promoción de denuncia de fraudes de protección social y subsidios públicos	Promoción de denuncias mediante la creación de directrices institucionales para la protección de los denunciantes por parte de la organización (50)	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de directrices para la protección de denunciantes y nivel de detalle de tales directrices (80) - Si una organización pública crea directrices institucionales para la protección de denunciantes (40 puntos) - Si las directrices establecidas estipulan que la organización tiene la obligación de proteger la confidencialidad de los denunciantes y especifica disposiciones de sanciones para la violación de tal obligación (10 puntos) - Si las directrices establecidas prohíben que la organización emprenda medidas disciplinarias contra los denunciantes y estipula disposiciones de sanciones para la violación de tal función (10 puntos) - Si las directrices establecidas estipulan una disposición para que los denunciantes apliquen a una reparación por medidas disciplinarias, mediante un procedimiento específico (10 puntos) - Si las directrices establecidas estipulan incentivos así como mitigación de la sanción aplicable a los denunciantes (10 puntos) • Acciones de incentivos de la organización pública para promover la denuncia de la corrupción (20 puntos) - Si la organización emprende acciones positivas basadas en la solicitud por escrito de la ACRC (p. ej., el manejo de un periodo especial de denuncia y la difusión de una aplicación para teléfonos inteligentes para denunciar la corrupción) $\text{Nivel de cooperación} = \frac{\# \text{ de acciones de cooperación llevadas a cabo}}{\# \text{ de solicitudes de cooperación de la ACRC}} \times 20$	Índices comunes a todas las entidades

2) Ejemplos de plantilla de informe de desempeño (debe ser completada por organizaciones objetivo para presentación a la ACRC)

Criterios de evaluación	Promoción de denuncias de corrupción mediante la creación de directrices institucionales para la protección de los denunciantes
--------------------------------	--

<Calidad de las directrices institucionales para proteger a los denunciantes de la corrupción>

Nº	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación y puntuación máxima	Puntuación de autoevaluación	Material probatorio
1	Disposición de la protección de los denunciantes (40 puntos)	1) Protección de denunciantes de irregularidades (denunciantes internos): 5 puntos		• Escriba el Nº de la cláusula de la medida de protección (igual que el anterior)
		2) Protección de denunciantes externos: 5 puntos		
		3) Inclusión de denunciantes de conducta corrupta: 10 puntos		
		4) Inclusión de denunciantes de violaciones del código de conducta: 10 puntos		
		5) Protección de quienes cooperan con las actividades de investigación: 10 puntos		
		Subtotal 1) +2) +3) +4) +5)		
2	Garantía de confidencialidad (10 puntos)	1) Disposición de garantía de confidencialidad de los denunciantes (5 puntos)		
		2) Disposiciones de sanciones por violación de confidencialidad (5 puntos)		
3	Garantía del estatus personal (10 puntos)	1) Disposiciones de prohibición de medidas disciplinarias para denunciantes (5 puntos)		
		2) Disposiciones de sanciones por violación de esta obligación (5 puntos)		

Nº	Criterios de evaluación	Indicadores de evaluación y puntuación máxima	Puntuación de autoevaluación	Material probatorio
4	Desagravio por medidas adversas (10 puntos)	1) Disposición del derecho de los denunciantes a aplicar a desagravio por medidas disciplinarias tomadas en su contra (5 puntos)		
		2) Disposición de procedimientos y regulaciones específicas de desagravio (5 puntos)		
5	Incentivos (10 puntos)	1) Disposición de derechos de incentivos para los denunciantes (5 puntos)		
		2) Disposición de la mitigación de sanciones contra denunciantes en caso de culpabilidad (5 puntos)		
	Total			

Nota: Las regulaciones internas que presentan tales ítems, incluidas las fechas finales de creación, revisión e introducción de estas directrices institucionales así como el número pertinente de documento se deben subir al sitio web de ZEROMI en: <http://cry.acrc.go.kr>. Si no se presentan, no se asignarán los puntos.

<Actividades de promoción de la organización pública para incentivar la denuncia de la corrupción >

Fecha de la solicitud de la ACRC	Fecha de implementación	Material probatorio
**	Periodo de actividades de relaciones públicas (0,00 ~ 0,00).	Escriba la fecha del documento oficial pertinente

Nota:

- Las organizaciones deben presentar material probatorio sobre la realización de actividades de relaciones públicas solicitadas por la División de Planificación de Inspección de la ACRC, usando sus propios instrumentos de RP (como pantalla electrónica, boletines internos y boletines de reuniones vecinales).
- Material probatorio debe presentarse a través de un documento oficial o de un mensaje de correo electrónico con fotos o pantallazos de las actividades realizadas.

2. Plantilla estándar y modelo de informe de evaluación de la ACRC (presentado a la organización objetivo con base en los resultados y la puntuación de la evaluación)

(Nombre de la organización)

<Categoría: Agencia administrativa central>

A. Disposición y esfuerzos anticorrupción

1. Establecimiento de una infraestructura institucional anticorrupción

1-1

Creación de incentivos y fortalecimiento del sistema interno de cooperación para la integridad: 88,5 puntos máximos

- Puntos asignados por criterios e indicadores

1-1 Creación de incentivos y fortalecimiento del sistema interno de cooperación para la integridad

Puntuación máxima	Manejo de un sistema de 'incentivos de integridad' (60 puntos en total)		
	Realización de un sistema de incentivos para estimular las actividades de integridad entre el personal de la organización objetivo (50)		Manejo de un sistema de incentivos para la división o persona encargada de funciones de integridad (10)
	Singularidad y excelencia del sistema de incentivos diseñado (10)	Implementación del sistema (40)	
Puntos asignados	10	35	10

• Hallazgos de la evaluación

- La organización ha formalizado un sistema de incentivos para la división con el mejor desempeño en actividades anticorrupción y también ha operado un sistema de retribuciones para denunciantes de irregularidades e individuos con el mejor desempeño en actividades de integridad.
- La organización ha designado un equipo específico encargado de actividades anticorrupción y ha presentado un tratamiento preferencial para considerar la promoción de empleados encargados de funciones de integridad.

• Puntos asignados por criterios e indicadores

1-1 Creación de incentivos y fortalecimiento del sistema interno de cooperación para la integridad	
Puntuación máxima	Grado de participación y consulta entre los empleados en el desempeño de funciones de integridad (40)
Puntos asignados	33,5

• Hallazgos de la evaluación

- Caso 1. La organización objetivo ha establecido y dirigido un mecanismo institucional para promover las medidas de integridad en el Ministerio de la Ciencia, las TIC y la Planificación Futura.
 - El mecanismo parece funcionar como un órgano consultivo sobre política compuesto por funcionarios de nivel operacional y directivo, con el fin de introducir y discutir las medidas institucionales para manejar los casos de corrupción relacionados con el Ministerio.
 - No obstante, no se especifica si las discusiones de este órgano se traducen en políticas y en qué medida.
- Caso 2. Creación y operación de actividades de un “club de integridad” al interior del Ministerio
 - Aunque las actividades del club demuestran las acciones voluntarias de los empleados del Ministerio para crear una cultura de la integridad, el club no se puede considerar un órgano institucional de formulación de políticas anticorrupción.

1-2

Promoción de la autoinspección: 89,5 puntos

- Puntos asignados por criterios e indicadores

1-2 Promoción de la autoinspección	
Puntuación máxima	Desempeño de las actividades de autoinspección (20) Desempeño de operación del sistema para llevar a la división de integridad a participar en el desarrollo de las principales funciones
Puntos asignados	19,5

- Hallazgos de la evaluación

- **Caso 1. La organización ha desarrollado inspecciones efectivas de manera continua.**
→ Al mismo tiempo será necesario diseñar medidas específicas de seguimiento para utilizar los resultados de inspección.
- **Caso 2. La organización ha emprendido acciones para fortalecer la vigilancia y gestión de sus actividades tercerizadas de investigación sobre políticas.**
→ No obstante, no existen aún medidas específicas para mantener estos esfuerzos de manera sistemática.

- Puntos asignados por criterios e indicadores

1-2 Promoción de la autoinspección		
Puntuación máxima	Desempeño de las actividades de autoinspección (50)	
	Desempeño de la autodetección de prácticas corruptas (30)	Desempeño de la autodetección de violaciones del código de conducta (20)
Puntos asignados	20	20

- Hallazgos de la evaluación

- La tasa de autodetección de prácticas corruptas de la organización fue superior al 80%.
- La tasa de la autodetección de violadores del código de conducta ha alcanzado el 100%.

• Puntos asignados por criterios e indicadores

1-2 Promoción de la autoinspección					
Puntuación máxima	Fortalecimiento del mecanismo de denuncia interna contra funcionarios corruptos (30): Denuncia de comportamientos corruptos (incluidas las violaciones del código de conducta)				
	Creación de criterios y estándares de denuncia (5)	Fortalecimiento de estándares de denuncia de sobornos (10)	Ampliación del alcance de denuncia obligatoria de acusaciones penales (10)	Eliminación de la disposición sobre exenciones y periodo de gracia (5)	Cumplimiento del estándar de denuncia interna (deducción)
Puntos asignados	5	10	10	5	0

• Hallazgos de la evaluación

Indicador de evaluación	Resultado de evaluación (este deberá complementarse)	Nota
Creación de criterios y estándares de denuncia (5)	[Implementado]	
Fortalecimiento de estándares de denuncia de sobornos (10)	[Implementado]	
Ampliación del alcance de denuncia obligatoria de acusaciones penales (10)	Se evaluó que la sección fue [implementada] reflejando las objeciones <ul style="list-style-type: none"> • Deberá complementarse: Cuando se revisen las cláusulas en el futuro, será necesario ampliar la meta de la acusación penal obligatoria, a fin de incluir otros actos corruptos en áreas de reclutamiento de alto riesgo, evaluación de desempeño, contratos, etc., así como sobornos en función de recomendaciones 	
Eliminación de la disposición sobre exenciones y periodo de gracia (5)	[Implementado]	
Cumplimiento del estándar de denuncia interna (deducción)	No hay deducción	

1-3

Endurecimiento de penas y sanciones por corrupción: 90 puntos

- Puntos asignados por criterios e indicadores

1-3 Endurecimiento de penas y sanciones por corrupción

Puntuación máxima	Endurecimiento de penas y sanciones a funcionarios corruptos (50)	
	Desarrollo de un estándar organizacional sobre penas y sanciones a funcionarios corruptos (30)	La aplicación real de los estándares establecidos sobre penas y sanciones a la corrupción (20)
Puntos asignados	20	20

- Hallazgos de la evaluación

- En cuanto a estándares de la organización sobre sanciones a funcionarios corruptos, la organización aplica las mismas disposiciones de las directrices de la organización para implementar el Código de Conducta para Funcionarios Públicos.
- Durante el periodo de evaluación, se encontró que la organización había implementado el estándar establecido de sanciones contra violaciones, tales como recibo de dinero y bienes valiosos y sancionó a los culpables de la manera adecuada.

- Puntos asignados por criterios e indicadores

1-3 Fortalecimiento de la eficacia de las sanciones a la corrupción

Puntuación máxima	Fortalecer la eficacia de las sanciones a los funcionarios públicos (50)			
	Disposición y aplicación de cláusulas para la restricción de la mitigación de las sanciones (15)	Desarrollo y aplicación de disposiciones para la restricción de aprobaciones de despido por solicitud personal (15)	Medidas disciplinarias dirigidas a empleados corruptos (10)	Divulgación de información sobre el estatus de los funcionarios corruptos excepto información personal restringida por ley (10)
Puntos asignados	15	15	10	10

• Hallazgos de evaluación

Indicador de evaluación	Resultado de evaluación (este deberá complementarse)	Nota
Disposición y aplicación de cláusulas para la restricción de la mitigación de las sanciones (15)	No hay deducción	
Desarrollo y aplicación de disposiciones para la restricción de aprobaciones de despido por solicitud personal (15)	No hay deducción	
Medidas disciplinarias dirigidas a empleados corruptos (10)	[Implementado]	
Divulgación de información sobre el estatus de los funcionarios corruptos excepto información personal restringida por ley (10)	[Implementado]	

1-4	Esfuerzos para aumentar los niveles de integridad y lucha contra la corrupción de las entidades afiliadas: 99 puntos
------------	---

• Puntos asignados por criterios e indicadores

1-4 Esfuerzos de mejoramiento para aumentar los niveles de integridad y lucha contra la corrupción de las agencias afiliadas			
Puntuación máxima	Implementación voluntaria de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción para agencias afiliadas (100)		
	Estándares de selección de organizaciones objetivo para la EIA voluntaria (50)	Formulación de contenido de la evaluación (p.ej., criterios e indicadores) (30)	Utilización de los resultados de la evaluación (20)
Puntos asignados	50	30	19

• Hallazgos de evaluación

- La selección de agencias afiliadas específicas a evaluar, por parte de la organización fue apropiada.
- Los criterios e indicadores propios de la organización fueron extensos y similares a la EIA de la ACRC.
- La ACRC recomienda que la organización mejore la utilización de los resultados de evaluación mediante la introducción de incentivos y beneficios en la gestión de recursos humanos (p. ej., bonificación de desempeño y ventajas para la promoción).

Anexos

1. Comparación con la Evaluación Anual de Integridad
2. Informe consolidado final de la ACRC sobre los resultados de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción de 2014 en Corea

Anexo 1

Comparación con la Evaluación Anual de Integridad

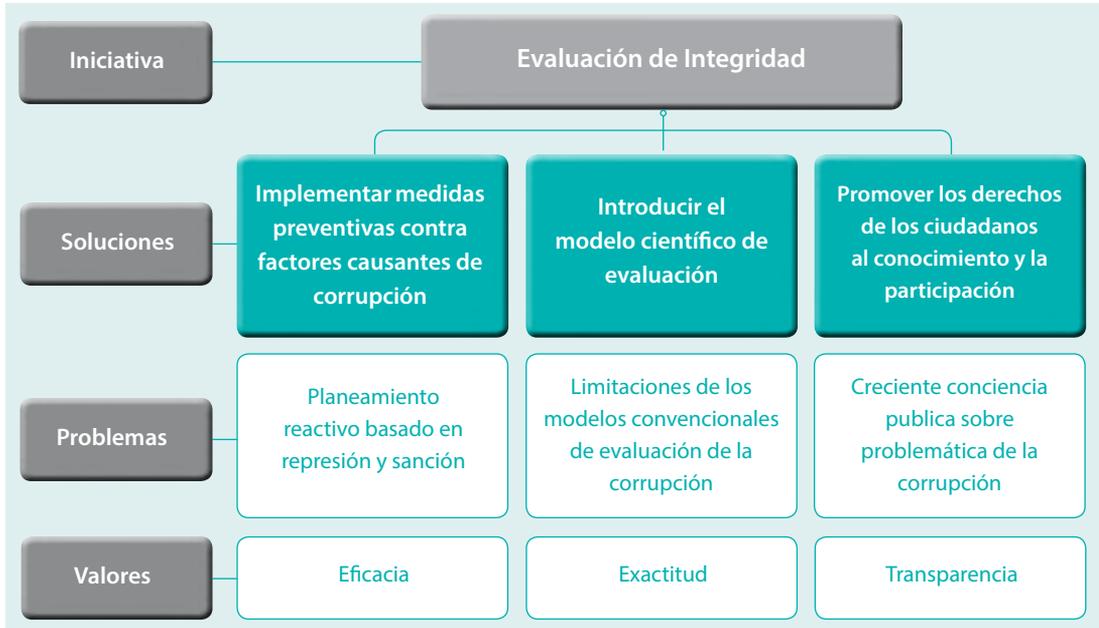
Junto con la Evaluación de las Iniciativas Anticorrupción, la ACRC de Corea también realiza la Evaluación de Integridad de las organizaciones públicas. La EIA es una evaluación diferente y no se debe confundir con la Evaluación de Integridad de la ACRC, un instrumento demoscópico mucho más exhaustivo. Estas dos evaluaciones se llevan a cabo anualmente, por separado y se complementan entre sí.

1. Evaluación Anual de Integridad de Corea

La Evaluación de Integridad evalúa el nivel de corrupción en cada uno de los servicios públicos mediante los resultados de una encuesta de usuarios sobre qué tan frecuentes son los actos de corrupción en la prestación de servicios públicos. Igualmente evita acciones causantes de corrupción mediante el seguimiento continuo al comportamiento de funcionarios públicos en cada sector.

La agencia determina los resultados de la evaluación anual de la integridad y los hace públicos, con lo cual motiva la competencia sana entre las agencias gubernamentales y genera una fuerza sostenible de promoción de la política anticorrupción.

<Marco conceptual de la Evaluación de la Integridad>



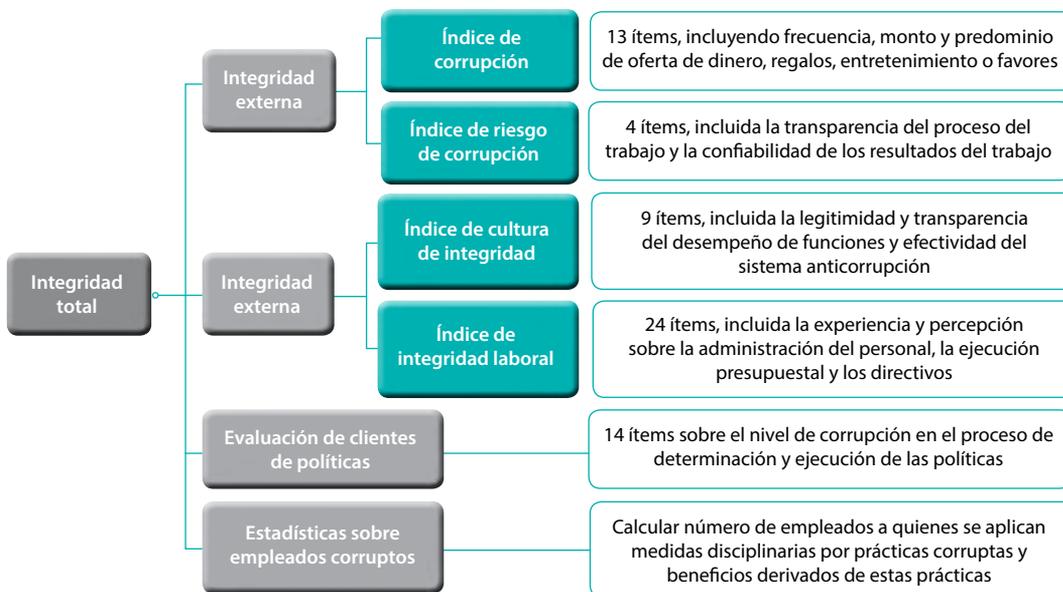
<Proceso de Evaluación Anual de la Integridad>



<Resumen descriptivo de la Evaluación de la Integridad de la ACRC>

Noción	- Motivar a las entidades públicas a emprender acciones voluntarias de prevención de la corrupción mediante la evaluación periódica y la divulgación de los niveles de integridad de las entidades públicas.
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las áreas propensas a la corrupción y las causas raíz de la corrupción en el sector público - Facilitar el conocimiento informado sobre las principales tendencias de los niveles de corrupción en las entidades públicas - Proporcionar información básica con actualizaciones anuales para el desarrollo de estrategias gubernamentales contra la corrupción.
Principales características	<ul style="list-style-type: none"> - Los aspectos de evaluación son las áreas de trabajo propensas a la corrupción (p. ej., las áreas de servicios) de las organizaciones públicas - Personas encuestadas: usuarios de servicios públicos, funcionarios públicos y clientes de políticas - Preguntas de la encuesta: percepción personal de la corrupción así como experiencias reales con prácticas corruptas (p. ej., ofrecimiento de dinero, regalos, entretenimiento y favores) - Fuentes de información: resultados de encuestas telefónicas o en línea (a través de la web), estadísticas de corrupción de empleados públicos e informes sobre casos de corrupción publicados en los medios de comunicación.

<Ejemplo: Evaluación de Integridad 2013>



2. Diferencias y relaciones de complementariedad entre la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción y la Evaluación de Integridad

En comparación con la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción (EIA), la Evaluación de Integridad es un instrumento más exhaustivo basado en encuestas de opinión pública, aplicado no solo a empleados de organizaciones públicas sino también a usuarios externos de los servicios públicos (es decir, ciudadanos) que han tenido experiencias personales con los servicios públicos, con el fin de medir la incidencia de la corrupción y la percepción acerca de su incidencia de un año a otro en las organizaciones objetivo. Como tal, la Evaluación de Integridad difiere de la EIA que solo evalúa las acciones voluntarias de una organización para elevar su nivel de integridad, las cuales incluyen mejoras institucionales, cumplimiento del Código de Conducta y promoción de la sensibilización y cultura organizacional de prevención de la corrupción.

En consecuencia, la ACRC realiza dos evaluaciones independientes con calendarios, métodos y componentes diferentes.

A la vez, puesto que las acciones de prevención de corrupción (insumos) afectan directa e indirectamente los niveles reales de integridad (resultados), las dos evaluaciones están estrechamente relacionadas entre sí en cuanto a la medición de los insumos y los resultados de los esfuerzos de integridad.

Por ejemplo, las 19 entidades clasificadas en quinto grado (la categoría más baja de desempeño) en la Evaluación de Integridad 2013, mejoraron entre uno y dos grados en la Evaluación de Integridad del año siguiente, después de realizar varias acciones durante el proceso de EIA anual.

Con el fin de maximizar esta correlación, la ACRC conecta las dos evaluaciones efectuando la EIA en las entidades con bajos niveles de integridad y la Evaluación de Integridad en las entidades con resultados insuficientes en la EIA.

< Comparación entre las dos evaluaciones >

Categoría	Evaluación de Integridad	Evaluación de Iniciativas Anticorrupción
Principal Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de integridad desde la perspectiva de los usuarios de los servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar las iniciativas anticorrupción de las organizaciones públicas y su desempeño
Contenido clave	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel externo de integridad (estimado por las partes directamente interesadas y los clientes de políticas) • Nivel interno de integridad (estimado por el personal interno de las organizaciones objetivo) 	<ul style="list-style-type: none"> • El compromiso y los esfuerzos anticorrupción evidenciados de la organización
Número de organizaciones objetivo	<ul style="list-style-type: none"> • 759 organizaciones (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> • 268 organizaciones (2015)
Métodos principales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel externo de integridad: encuesta telefónica • Nivel interno de integridad: encuesta en línea 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación por parte de la ACRC y de un equipo experto sobre la base de informes propios de desempeño de las organizaciones objetivo y resultados de encuestas complementarias
Elementos de evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel externo de integridad: índice de corrupción e índice de riesgo de corrupción • Nivel interno de integridad: cultura de la integridad e integridad en el lugar de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición y acciones anticorrupción (p. ej., creación de una infraestructura anticorrupción, mejoras institucionales, promoción de la sensibilización y cultura anticorrupción y casos de prevención de la corrupción) • Desempeño anticorrupción (es decir nivel de integridad y mejora del nivel de integridad)

Anexo 2

Informe consolidado final de la ACRC sobre los resultados de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción de 2014 en Corea (febrero de 2015)

1. Descripción general de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción

1. **Fundamento jurídico de la evaluación:** la evaluación se ha desarrollado desde 2002 conforme al Artículo 12 (6) de la Ley de Prevención de la Corrupción y Creación y Administración de la Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles.

2. **Organizaciones objetivo y categorías:** 254 organizaciones en total

< Categorización de grupos objetivo en 2014 >

Gobierno central	Gobierno local	Gobierno autónomo	Oficina de educación	Universidad Pública Nacional	Organizaciones de servicios públicos (Número de empleados)					Total
					I	II	III	IV	V	
41	17	24	17	11	19	31	18	29	47	254

Nota: Las organizaciones de servicios públicos se dividen en 4 grupos según la cantidad de empleados: 3000 (I), 1000 (II), 500 (III), 300(IV), 150(V)

3. **Periodo de evaluación:** Noviembre 2013 ~ Octubre 2014

4. Secciones de evaluación y puntuaciones ponderadas

La evaluación se compone de secciones de disposición y acciones anticorrupción (90%), logros anticorrupción (10%), y cooperación con la ACRC (deducción de puntos).

< Secciones y criterios de evaluación en 2014 >

Sección de evaluación	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima (puntuación ponderada)
Disposición y acciones anticorrupción (90%)	1) Creación de una infraestructura institucional anticorrupción 4 factores Puntuación total: 13,5	Introducción de incentivos para alcanzar altos niveles de integridad y fortalecimiento de colaboración interna	2,7
		Promoción de la auditoría y la inspección internas	3,375
		Endurecimiento de penas contra funcionarios corruptos	3,375
		Mejoramiento de la integridad de las agencias subordinadas	4,05
	2) Perfeccionamiento de la transparencia y confiabilidad de la política 3 factores Puntuación total: 13,5	Transparencia de procedimientos administrativos y confiabilidad en la implementación de la política (estudio)	5,4
		Divulgación de los gastos de promoción del negocio	5,4
		Operación de la Defensoría de Integridad y la red de gobernanza público privada	2,7
	3) Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción 4 factores Puntuación total: 31,5	Implementación de mejoras institucionales recomendadas por la ACRC	7,875
		Implementación de las recomendaciones de la Evaluación de Impacto de la Corrupción	7,875
		Implementación voluntaria de iniciativas anticorrupción	7,875
		Mejora intensiva de áreas propensas a la corrupción	7,875
	4) Promoción de una cultura de integridad en el sector público 3 factores Total 18,0	Compromiso con la lucha contra la corrupción y esfuerzos de los funcionarios de alto nivel (evaluación del estudio)	3,6
		Promoción de la capacitación anticorrupción	5,4
		Diseminación de las mejores prácticas anticorrupción	9,0
	5) Prevención de la corrupción y promoción de la denuncia de irregularidades 3 factores Puntuación total: 13,5	Mecanismo de prevención de las violaciones del Código de Conducta	6,75
		Promoción de la denuncia de irregularidades y protección de los denunciantes	6,75
		Promoción de la denuncia de fraude en la protección social y despilfarro del presupuesto gubernamental	Puntos añadidos

Sección de evaluación	Criterios	Indicadores	Puntuación máxima (puntuación ponderada)
Logros de la lucha contra la corrupción (10%)	1) Mejora de las puntuaciones de integridad 1 factor	Mejora de los niveles de integridad (estudio)	3,0
	2) Incidencia de los casos de corrupción 1 factor	Número de casos de corrupción (Estadísticas)	7,0
Cooperación con la ACRC (deducción de puntos)	Indicador de deducción 1 factor	Cooperación con las iniciativas anticorrupción de la ACRC	Hasta el 10%

5. Método de evaluación

La ACRC utilizó encuestas para medir 5 indicadores, datos estadísticos para evaluar 1 indicador y una evaluación narrativa para evaluar 39 indicadores sobre la base de un informe de desempeño de cada organización.

Nota: Los datos de la Encuesta de Evaluación de la Integridad de 2014 se utilizaron para la medición de 5 indicadores.

El equipo interno de evaluación de la ACRC y los paneles externos de expertos realizaron conjuntamente evaluaciones cuantitativas y cualitativas sobre la base de los criterios de evaluación. Doce divisiones de la ACRC participaron en el proceso de evaluación, incluidas la División General Anticorrupción, la División General de Mejora Institucional y la División de Cooperación con Empresas y ONG.

Además la ACRC realizó visitas a terreno a entidades seleccionadas para una verificación más profunda y un análisis detallado de su informe de autoevaluación.

6. Mejoras alcanzadas respecto a evaluaciones previas

La ACRC buscaba medir los esfuerzos institucionales realizados para mejorar la integridad general en la nación evaluando cómo las entidades públicas hacen frente a las áreas propensas a la corrupción y a las prácticas irregulares (p. ej., imposición de sanciones adecuadas en casos de corrupción, prevención de fraude en protección social, ampliación de la inspección de las entidades de vigilancia a las agencias subordinadas y erradicación del despilfarro presupuestal en el sector público).

La EIA de 2014 evaluó las acciones voluntarias de las organizaciones públicas para la creación de una cultura anticorrupción y de integridad en la organización, por ejemplo, a través de una mayor divulgación de información sobre contratos directos (es decir, aquellos que no están sometidos a licitación competitiva). También analizó los esfuerzos de cooperación entre entidades tendientes a mejorar las iniciativas anticorrupción y adoptar mejores prácticas.

Con el fin de realizar una evaluación más completa, la ACRC aumentó el número total de indicadores de EIA, de 40 en el año previo a 45 en 2014. La ACRC también aumentó las puntuaciones de evaluación sobre esfuerzos generales anticorrupción (como la promoción de inspecciones internas y la divulgación voluntaria de información).

Nota: Las universidades nacionales y públicas se sometieron a 29 criterios básicos.

2. Resultados consolidados de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción de 2014

Las organizaciones con el mejor desempeño fueron el Ministerio de la Ciencia, las TIC y Planificación Futura (Ministry of Science, ICT and Future Planning), la Administración de las Fuerzas Militares (Military Manpower Administration), Gobierno Metropolitano de Busán, Oficina Metropolitana de Educación de Daegu y la Empresa de Calefacción Urbana de Corea (Korea District Heating Corporation).

Las entidades con desempeño más bajo fueron la Administración Meteorológica (Korea Meteorological Administration), el Gobierno Provincial de Chungcheongnam-do, la Corporación Ambiental de Busán (Busan Environmental Corporation) y la Asociación Marítima de Corea (Korea Shipping Association).

<Lista de entidades con los mejores y los más bajos desempeños>

Categoría	Nivel/Grado 1	Nivel/Grado 5
Gobierno central I	Ministerio de la Ciencia, las TIC y la Planificación Futura, (Ministry of Science, ICT and Future Planning), Ministerio de Agricultura, Alimentos y Asuntos Rurales (Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs), Asuntos de Patriotas y Veteranos (Patriots and Veterans Affairs)	(Antiguo) Ministro del Interior
Gobierno central II	Administración de las Fuerzas Militares (Military Manpower Administration), Estadísticas de Corea (Statistics Korea)	Administración Meteorológica de Corea (Korea Meteorological Administration)
Gobierno central III	Comisión de Comunicaciones de Corea (Korea Communications Commission)	Comisión de Protección y Seguridad Nuclear (Nuclear Safety and Security Commission)
Gobierno local	Gobierno Metropolitano de Busán, Gobierno Provincial de Gyeonggi	Gobierno Metropolitano de Ulsan, Gobierno Provincial de Chungcheongnam-do
Gobierno autónomo	Gobierno de la ciudad de Suwon, Gobierno de la ciudad de Bucheon, Gobierno de la ciudad de Seongnam, Gobierno de la ciudad de Anyang Oficina de Songpa-gu (Seúl)	Gobierno de la ciudad de Jeonju
Oficina de educación	Oficina Metropolitana de Educación de Daegu, Oficina Metropolitana de Educación de Daejeon, Oficina de Educación de Gyeongsangbuk-do	Oficina Metropolitana de Educación de Seúl
Universidad Pública Nacional	Universidad Nacional de Chungbuk, Universidad Nacional de Gyeongsang	Universidad Nacional de Chungnam

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Categoría		Nivel/Grado 1	Nivel/Grado 5
Organizaciones de servicios públicos	Organización pública I (Más de 3000 empleados)	Corporación de Vías de Corea (Korea Expressway Corporation), Servicio de Seguridad Social de los Trabajadores (Korea Workers' Compensation and Welfare Service)	-
	Organización pública II (Más de 1000 empleados)	Empresa de Calefacción Urbana de Corea (Korea District Heating Corporation), Empresa de Energía del Interior (Korea Midland Power Co. Ltd), Casa de la Moneda de Corea (Korea Minting, Security Printing & ID Card Operating Corporation), Empresa de Energía de Occidente (Korea Western Power Co. Ltd.), Empresa de Energía del Sur (Korea Southern Power Co. Ltd.), Servicio de Desarrollo de Recursos de Corea (Human Resources Development Service of Korea), Empresa de Energía de Oriente de Corea (Korea East-West Power Co., Ltd.), Corporación de Seguridad Eléctrica de Corea (Korea Electrical Safety Corporation), Corporación de Tránsito de Incheon (Incheon Transit Corporation), Servicio de Revisión y Evaluación de Seguros Médicos (Health Insurance Review & Assessment Service)	-
	Organización pública III (Más de 500 empleados)	Autoridad de Competición de Corea (Korea Racing Authority), Agencia de Empleo para Personas con Discapacidad de Corea (Korea Employment Agency for the Disabled), Corporación de Productos Agrícolas, Pesqueros y Comercio de Alimentos de Corea (Korea Agro-Fisheries & Food Trade Corporation), Corporación Internacional Aeroportuaria de Incheon (Incheon International Airport Corporation),	Federación Cooperativa Nacional Forestal (National Forestry Cooperative Federation)
	Organización pública IV (Más de 300 empleados)	Fundación Nacional de la Investigación de Corea (National Research Foundation of Korea), Corporación de la Infraestructura de Busán (Busan Infrastructure Corporation), Corporación del Desarrollo y el Turismo (Incheon Development & Tourism Corporation)	Corporación de Innovación Urbana de Gyeonggi (Gyeonggi Urban Innovation Corporation), Federación de PYMES de Corea (Korea Federation of SMEs), Corporación Ambiental de Busán (Busan Environmental Corporation)
	Organización pública V (Más de 150 empleados)	Corporación de Gestión del Medioambiente Marino de Corea (Korea Marine Environment Management Corporation), Instituto de Desarrollo de Programas de Seguros y Ahorros Postales (Postal Savings & Insurance Development Institute, Centro de Desarrollo de Jeju Free International City (Jeju Free International City Development Center)	Asociación de Ayuda Militar Mutua (Military Mutual Aid Association), Kangwon Land, Corporación de Gestión de la Construcción de Corea (Korea Construction Management Corporation), Asociación Marítima de Corea (Korea Shipping Association)

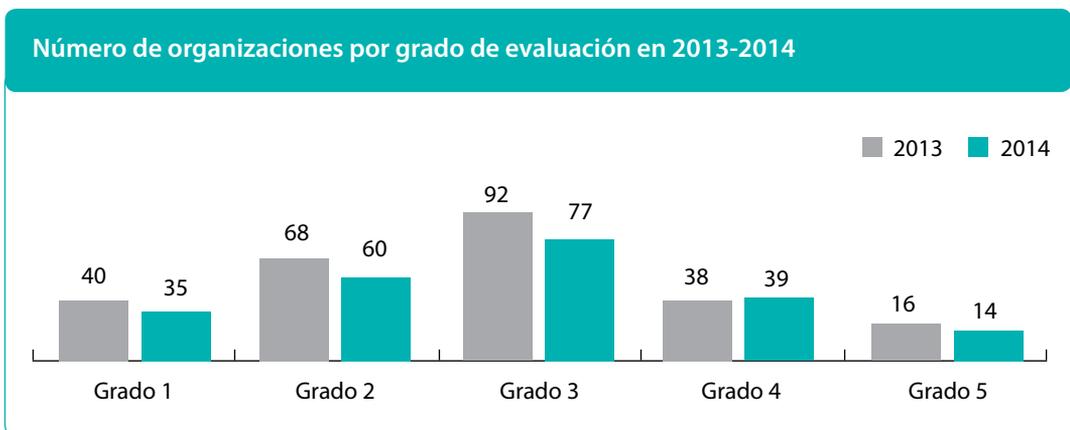
Nota: El grado atribuido a una organización se estima mediante la multiplicación de la suma de puntuaciones ponderadas de la organización por la puntuación promedio y la desviación estándar de la categoría de la organización.

El ratio de entidades que obtuvieron grado 2 o superior aumentó el 0,3% desde 2013.

Nota: El ratio de las entidades que obtuvieron grado 2 o superior en 2013 fue de 42,2% (95 de 225 entidades) mientras que el ratio de entidades que recibieron grado 2 o más en 2014 fue de 42,5% (108 de 254 entidades).

La puntuación promedio total de las entidades permaneció más o menos constante con 83,3 puntos el año anterior y 83,2 puntos en 2014. No obstante, la desviación estándar de las puntuaciones descendió de 11,3 a 10,9 lo cual indica una mejora en la distribución de las puntuaciones.

La razón de una muy leve reducción en la puntuación promedio (del 0,1) puede obedecer a la naturaleza más exhaustiva de la EIA de 2014 (p. ej., la ampliación de organizaciones objetivo a fin de incluir agencias gubernamentales autónomas y universidades, evaluación del estatus de adopción de prácticas ejemplares y fortalecimiento de la metodología de evaluación).

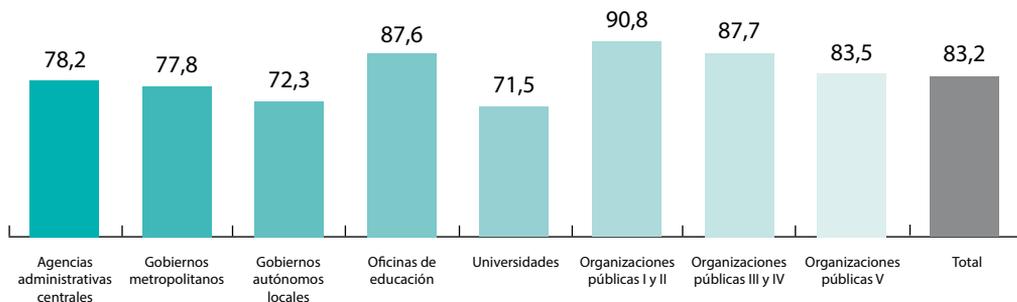


En cuanto a los grupos objetivo, las organizaciones I y II de servicios públicos tuvieron las puntuaciones más altas en promedio (90,8) mientras que los grupos de las universidades tuvieron la puntuación más baja (71,5).

Nota:

1. Organizaciones de servicios públicos I-II: 50 organizaciones con más 1000 empleados.
2. Organizaciones de servicios públicos III-IV: 47 entidades con más de 300 empleados.

Puntuación promedio con base en las categorías de organización



Las organizaciones de servicios públicos I y II obtuvieron las puntuaciones más altas en 5 de 7 secciones de evaluación, incluido el Establecimiento de infraestructura institucional para la sección anticorrupción.

No obstante, los puntajes del grupo de las universidades estuvieron por debajo del promedio en todas las secciones y tuvieron los puntajes más bajos en 5 secciones de evaluación, incluidas la sección de promoción de una cultura de integridad en el sector público. Considerando la importancia de la función de las universidades en la educación de las generaciones actuales y futuras, la EIA de 2014 reflejaba claramente la necesidad de iniciativas anticorrupción más rigurosas en las universidades públicas de Corea.

El grupo de gobiernos autónomos locales tuvo puntuaciones por debajo del promedio en todas las secciones y la puntuación más baja en la sección de eliminación y reducción de factores causantes de corrupción. Si se considera que estas entidades locales actúan como puntos de contacto del gobierno con el público, la EIA de 2014 reflejaba claramente la necesidad urgente de mejorar las acciones anticorrupción en esta categoría.

<Puntuaciones promedio de la EIA de 2014 por grupo objetivo y secciones de evaluación>

Sección de evaluación	Total promedio	Gobierno central	Gobierno local	Gobierno autónomo	Oficina de Educación	Universidad Pública Nacional	Organización de servicios públicos I-II	Organización de servicios públicos III-IV	Organización de servicios públicos V
Creación de una infraestructura institucional anticorrupción	83,0	81,0	79,4	73,5	83,6	71,2	91,9	86,4	80,6
Mejora de la transparencia y confiabilidad de las políticas	87,0	78,8	89,9	85,0	93,5	75,7	92,6	89,4	86,4
Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción	78,2	72,8	67,6	61,2	82,0	71,7	87,2	84,1	80,0
Promoción de una cultura de integridad en el sector público	82,4	72,7	76,8	68,3	89,2	65,4	94,9	88,5	82,3
Prevención de la corrupción y promoción de la denuncia de irregularidades	94,4	92,3	92,9	85,7	97,9	71,6	99,9	98,0	95,6
Mejora de las puntuaciones de integridad	73,3	73,4	69,5	72,6	77,1	52,8	75,2	74,1	75,4
Incidencia de los casos de corrupción	88,2	90,4	82,9	87,2	96,5	89,8	85,1	90,9	86,1
Total	83,2	78,2	77,8	72,3	87,6	71,5	90,8	87,7	83,5

Cuarenta entidades obtuvieron el grado de evaluación 2 o superior en iniciativas anticorrupción durante los últimos tres años consecutivos, incluidas la Comisión para el Comercio Justo (Fair Trade Commission), la Administración de las Fuerzas Militares (Military Manpower Administration), el Gobierno Metropolitano de Busán (Busan Metropolitan City Government), la Oficina Metropolitana de Educación de Daegu (Daegu Metropolitan Office of Education) y la Empresa de Calefacción Urbana de Corea (Korea District Heating Corporation). La cantidad de organizaciones aumentó desde el año 2013 (36 instituciones).

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Nota: La mayoría de las organizaciones con mejor desempeño reflejaron una infraestructura institucional anticorrupción bien establecida con acciones voluntarias sólidas para mejorar las áreas propensas a la corrupción.

Seis entidades recibieron grado 4 o inferior en la evaluación de iniciativas anticorrupción durante los últimos tres años consecutivos, incluidas la Administración Meteorológica de Corea (Korea Meteorological Administration), la Oficina Metropolitana de Educación (Metropolitan Office of Education) y la Asociación de Ayuda Militar Mutua (Military Mutual Aid Association).

Nota: Estas organizaciones carecían de motivación y de esfuerzos de cooperación para la implementación de iniciativas anticorrupción. También reflejaban un esfuerzo insuficiente en la implementación de mejoras institucionales voluntarias y en la promoción de la sensibilización y cultura de integridad.

<Lista de entidades que obtuvieron grados 1 o 2 y grados 4 o 5 en los últimos 3 años>

Tipo de organización	Entidades que obtuvieron grado 1 o 2 (40)	Entidades que obtuvieron grado 4 o 5 (6)
Gobierno central	Comisión para el Comercio Justo (Fair Trade Commission), Ministerio de Unificación (Ministry of Unification), Administración de las Fuerzas Militares (Military Manpower Administration), Estadísticas de Corea (Statistics Korea), Servicio de Aduanas de Corea (Korea Customs Service)	Administración Meteorológica de Corea (Korea Meteorological Administration)
Gobierno local	Gobierno Metropolitano de Busán, Gobierno Provincial de Gyeonggi, Gobierno Provincial de Jeollanam-do	
Oficina de Educación	Oficina Metropolitana de Educación de Daegu, Oficina Metropolitana de Educación de Daejeon, Oficina de Educación de Gyeongsangbuk-do, Oficina de Educación de Jeollabuk-do, Oficina de Educación de la Provincia Autónoma Especial de Jeju	Oficina de Educación Provincial de Gangwon, Oficina Metropolitana de Educación de Seúl
Organización de servicios públicos	Corporación de Vías de Corea (Korea Expressway Corporation), Acueducto de Corea (K-Water), Empresa de Calefacción Urbana de Corea (Korea District Heating Corporation), Casa de la Moneda de Corea (Korea Minting, Security Printing & ID Card Operating Corporation), Empresa de Energía de Occidente (Korea Western Power Co. Ltd.), Empresa de Energía del Sur (Korea Southern Power Co. Ltd.), Empresas de Energía de Oriente (Korea East-West Power Co., Ltd), Corporación Petrolera Nacional (Korea National Oil Corporation), Autoridad de Seguridad del Transporte (Korea Transportation Safety Authority), Federación Nacional de Cooperativas Pesqueras (National Federation of Fisheries Cooperatives), Agencia de Salud y Seguridad Ocupacional (Korea Occupational Safety and Health Agency), Fondo de Garantía de Crédito (Korea Credit Guarantee Fund)	Federación Cooperativa Nacional Forestal (National Forestry Cooperative Federation)

Organización de servicios públicos	Servicio de Parques Nacionales (Korea National Park Service), Corporación Aeroportuaria (Korea Airports Corporation), Autoridad de Competición (Korea Racing Authority), Agencia de Empleo para Personas con Discapacidad (Korea Employment Agency for the Disabled), Corporación Aeroportuaria Internacional de Incheon (Incheon International Airport Corporation), Corporación de Seguros de Depósito (Korea Deposit Insurance Corporation), Fundación de la Promoción Deportiva (Korea Sports Promotion Foundation)	Federación Cooperativa Nacional Forestal (National Forestry Cooperative Federation)
	Corporación Medioambiental de Incheon (Environmental Corporation of Incheon), Corporación para el Financiamiento de Vivienda (Korea Housing Finance Corporation), Instituto de Desarrollo de Programas de Seguros y Ahorros Postales (Postal Savings & Insurance Development Institute), Jeju Free International City Development Center, Agencia de Logística Postal (Korea Postal Logistics Agency), Instituto de Industria y Tecnología Medioambiental (Korea Environmental Industry & Technology Institute), Servicio de Educación e Información sobre la Investigación (Korea Education and Research Information Service), Fundación de Agricultura, Tecnología, Comercialización y Transferencia (Foundation of Agri, Tech, Commercialization & Transfer).	Corporación Medioambiental de Daegu (Environmental Corporation), Asociación de Ayuda Militar Mutua (Military Mutual Aid Association)
Universidad Pública Nacional	Universidad Nacional de Chungbuk, Universidad Nacional de Gyeongsang	Universidad Nacional de Chungnam

Cuatro organizaciones mejoraron más de tres grados respecto a los resultados de la EIA de 2013: Ministerio de Comercio, Industria y Energía (de Grado 5 a Grado 2), Comisión de Comunicaciones de Corea (de Grado 5 a Grado 1), Gobierno Provincial de Gyeongsangbuk-do (de Grado 5 a Grado 2), y la Empresa de Energía del Interior (Korea Midland Power Co. Ltd) (de Grado 4 a Grado 1). Los esfuerzos sobresalientes de estas organizaciones para reducir los factores causantes de corrupción y mejorar la sensibilización sobre integridad contribuyeron a este logro.

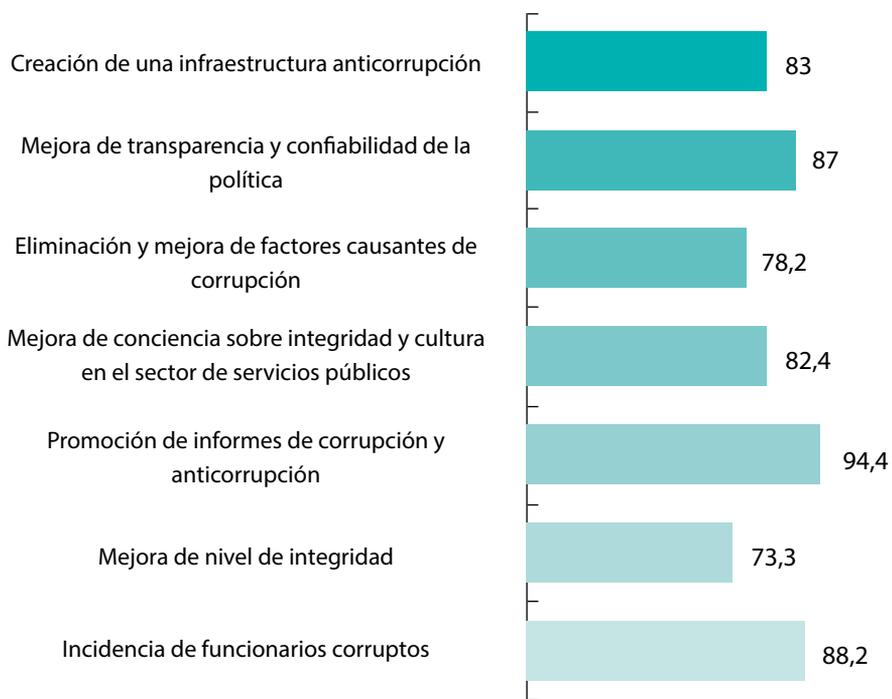
Dos organizaciones descendieron más de 3 grados respecto a 2013: El Ministerio del Interior (de Grado 2 a Grado 5), el Ministerio de Cultura, Deporte y Turismo (de Grado 1 a Grado 4). Estas organizaciones necesitan más esfuerzos para reducir los factores causantes de corrupción y promover la denuncia de irregularidades a fin de mejorar su puntuación de evaluación.

3. Evaluación de hallazgos clave con casos ejemplares

A. Consolidación de resultados de evaluación por sección

De las 7 secciones evaluadas, la sección de Prevención de corrupción y promoción de denuncia de irregularidades (94,4) alcanzó la puntuación máxima mientras que la Eliminación y reducción de factores causantes de corrupción (78,2) y Mejora del nivel de integridad (73,3) tuvieron las puntuaciones más bajas.

Puntuaciones promedio de las secciones de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción en 2014



Las desviaciones estándar de las secciones de incidencia de casos de corrupción (17,3 puntos), promoción de una cultura de integridad en el sector público (17,7 puntos), y la mejora de la puntuación de integridad (18,4) fueron las más altas. Esto indica una amplia variación y discrepancia entre las organizaciones en su implementación de iniciativas anticorrupción dentro de estos criterios de evaluación.

< Desviaciones estándar de las secciones de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción en 2014 >

Sección de evaluación	Desviación estándar	Sección de evaluación	Desviación estándar
Creación de una infraestructura institucional anticorrupción	11,4	Prevención de la corrupción y promoción de la denuncia de irregularidades	11,3
Mejora de la transparencia y confiabilidad de las políticas	9,4	Mejora de las puntuaciones de integridad	18,4
Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción	14,3	Incidencia de los casos de corrupción	17,3
Promoción de una cultura de integridad en el sector público	17,7	Puntuación total por organización	10,9

B. Análisis detallado de los resultados de evaluación por sección y casos ejemplares

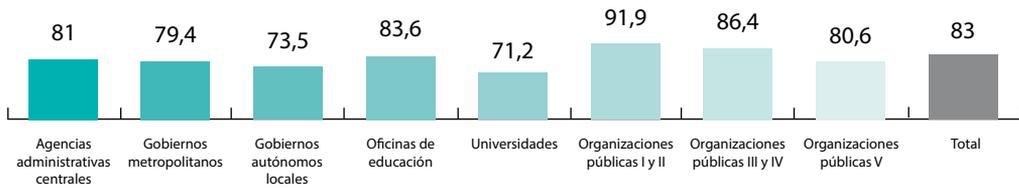
1. Creación de una infraestructura institucional anticorrupción

Esta sección de criterios evaluó los esfuerzos de las entidades para el establecimiento de una base institucional de implementación de iniciativas anticorrupción a fin de mejorar la transparencia y la integridad de la organización en general. Los criterios incluyen 4 indicadores: Creación de incentivos y fortalecimiento del sistema interno de cooperación para la integridad; Promoción de autoinspección; Endurecimiento de penas y sanciones por corrupción; Acciones de mejora de niveles de lucha contra la corrupción e integridad de las agencias afiliadas.

La puntuación promedio de la sección de creación de una infraestructura institucional anticorrupción es de 83,0 puntos, una puntuación relativamente baja comparada con otras secciones de la evaluación.

Nota: Los grupos I y II de las entidades de servicios públicos (91,9) recibieron el puntaje más alto mientras que el grupo de las universidades obtuvo el puntaje más bajo.

Puntuación promedio de la creación de infraestructura institucional por tipo de organización



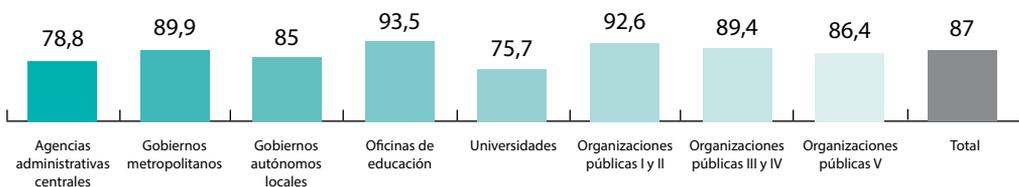
2. Mejora de la transparencia y confiabilidad de la política

Esta sección se encargaba de medir los esfuerzos realizados por las organizaciones para mejorar la transparencia y la confiabilidad en la creación e implementación de iniciativas anticorrupción mediante 3 indicadores: Transparencia de procedimientos administrativos y confiabilidad de fortalecimiento de políticas; Divulgación de gastos de promoción del negocio; Operación de la defensoría de integridad y de la gobernanza público privada.

La puntuación promedio de la sección de Mejora de transparencia y confiabilidad de las políticas es de 87,0 puntos, ligeramente superior a la de las otras secciones.

Nota: El grupo de las Oficinas de Educación (93,5) alcanzó la puntuación más alta mientras que el grupo del Gobierno Central (78,8) y el grupo de las Universidades (75,7) tuvieron la puntuación más baja.

Puntaje promedio de Mejora de transparencia y confiabilidad de las políticas por tipo de organización



3. Eliminación y reducción de factores causantes de la corrupción

Esta sección evaluaba los esfuerzos institucionales de una organización para divulgar, mejorar y erradicar los factores causantes de la corrupción al interior de la organización, mediante 4 indicadores: Implementación de las tareas recomendadas de la ACRC; Implementación de recomendaciones derivadas de la Evaluación del Impacto de la Corrupción; Implementación voluntaria de iniciativas anticorrupción, y Mejora intensiva de áreas propensas a la corrupción.

La puntuación promedio de la sección de Eliminación y reducción de factores causantes de corrupción (78,2 puntos) es la menor entre todas las subsecciones de disposición y esfuerzos de lucha contra la corrupción.

Nota: Los grupos I y II de organizaciones públicas (87,2) alcanzaron la puntuación máxima mientras que el grupo de gobierno autónomo obtuvo la mínima puntuación (61,2).



4. Promoción de una cultura de integridad en el sector público

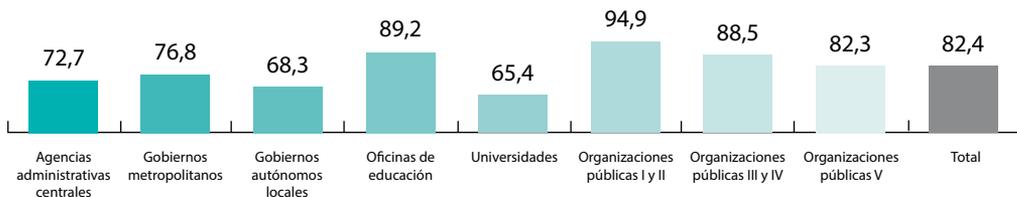
Esta sección se encargaba de medir el interés y la disposición de funcionarios de alto nivel para seguir iniciativas anticorrupción y mejorar la sensibilización entre los miembros del personal, mediante 3 indicadores: Compromiso y los esfuerzos anticorrupción de los funcionarios de alto nivel; Promoción de capacitación anticorrupción, y Diseminación de mejores prácticas anticorrupción.

La puntuación promedio de la sección de Promoción de una cultura de integridad en el sector público es de 82,4 puntos, levemente inferior a la puntuación total promedio de la sección de 83,2.

Introducción a la evaluación de iniciativas anticorrupción

Nota: Los grupos I y II de organizaciones públicas (94,9) alcanzaron la puntuación máxima mientras que el grupo de gobierno autónomo (69,9) y el grupo de universidades (65,4) obtuvieron la mínima puntuación.

Puntuación promedio de Promoción de una cultura de integridad en el sector público, por tipo de organización



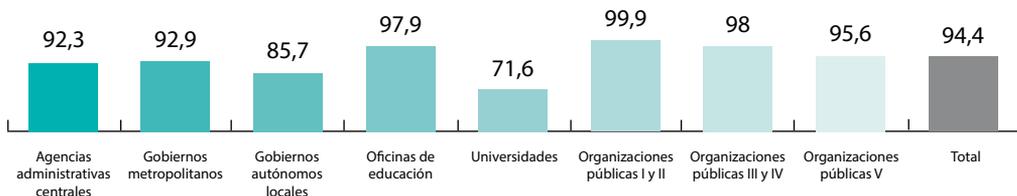
5. Prevención de la corrupción y promoción de la denuncia de irregularidades

Esta sección evaluaba los esfuerzos de la organización por fortalecer su inspección interna a fin de prevenir la incidencia de la corrupción y el nivel de denuncia de corrupción y de interés público en la protección en caso de denuncias de irregularidades. Se aplicaron 3 indicadores en total: Mecanismo de prevención de violaciones del Código de Conducta; Promoción de la denuncia de irregularidades y protección de los denunciantes, y Promoción de las denuncias de fraude en programas de protección social y despilfarro de presupuesto público.

La puntuación promedio de la sección de Prevención de corrupción y promoción de denuncia de irregularidades es de 94,4 puntos, la más alta entre todas las secciones de evaluación.

Nota: Los grupos I y II de organizaciones públicas (99,9) alcanzaron la puntuación máxima mientras que el grupo de universidades (71,6) obtuvo la mínima puntuación.

Puntuación promedio de prevención de corrupción y promoción de denuncia de irregularidades, por tipo de organización



6. Mejora de las puntuaciones de integridad

Esta sección se encargaba de medir el nivel de integridad de una organización mediante la utilización de resultados de la Encuesta de Evaluación de Integridad de 2014 mediante 3 indicadores: Mayor nivel de integridad; Mejora del nivel de integridad, y Mejora de sensibilización sobre nivel de corrupción. El promedio de la sección de mejora de puntuaciones de integridad es de 73,3 puntos.



Las organizaciones que mejoraron o mantuvieron sus resultados de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción del año previo tienden también a retener o a mejorar sus puntuaciones de Evaluación de Integridad.

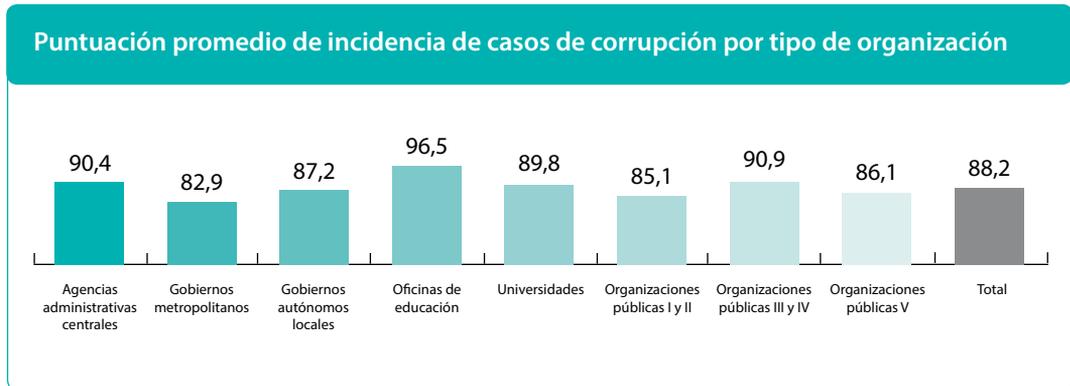
Nota: Entre las organizaciones que mantuvieron o mejoraron el grado de Evaluación de Iniciativas Anticorrupción, 58,9% alcanzaron un grado más alto o mantuvieron el mismo grado en la sección de Mayor nivel de integridad mientras que el 14,3% bajó en la clasificación.

< Proporción de cambios de clasificación en Evaluación de Iniciativas Anticorrupción y Mayor Nivel de Integridad >

Cambios de clasificación en la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción (2013-2014)		Cambios de clasificación en el Mayor Nivel de Integridad (2013-2014)		
		Aumentó	Se mantuvo	Descendió
Aumentó	30,1%	12,0%	13,4%	4,7%
Se mantuvo	43,1%	13,9%	19,6%	9,6%
Descendió	26,8%	4,3%	8,6%	13,9%

7. Incidencia de los casos de corrupción

Esta sección mide la cantidad de incidentes de corrupción denunciados durante la Evaluación de Integridad de 2014 (1 indicador: Número de casos de corrupción), que reveló una puntuación promedio de 88,2 puntos.



4. Directrices de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción

1. Mejorar la evaluación de las bases institucionales para las políticas anticorrupción

- Evaluar el estatus de implementación de las sanciones en casos de corrupción (p. ej., la implementación real de medidas disciplinarias de la organización tales como el establecimiento de estándares de acusación, restricciones de reducciones de penas y despido por solicitud propia)*.
- Reforzar la evaluación del estatus de implementación y seguimiento del código de conducta institucional.
- Intentar que se garantice el impulso para implementar los sistemas anticorrupción existentes.

*Esto implica permitir que los acusados de corrupción renuncien por voluntad propia en vez de someterlos a la debida investigación y sanción.

2. Mejorar el intercambio y utilización de prácticas ejemplares

- Diseminar activamente las mejores prácticas identificadas en la EIA de 2014.
- Fortalecer los esfuerzos para promover la adopción de prácticas ejemplares que satisfagan las características organizacionales particulares (por ejemplo, a través de la categorización de mejores prácticas por tipo de organización).

3. Realizar evaluaciones intensivas en áreas propensas a la corrupción

- Realizar evaluaciones más exhaustivas de las áreas clave de interés tales como fraudes en protección social, despilfarros presupuestales, corrupción de gobiernos locales, gestión organizativa irresponsable y corrupción en el sector de I+D.
- Evaluar la capacidad organizacional para implementar las medidas adecuadas de manera oportuna cuando ocurra un incidente de corrupción (p. ej., creación de planes de mejora institucional en el transcurso de 1 mes posterior a los resultados de la EIA).
- Ampliar la evaluación a otras organizaciones de la salud para prevenir la corrupción en el sector de salud (p. ej., seleccionar cerca de 10 instituciones médicas incluidos hospitales universitarios públicos y nacionales que excedan cierto tamaño).

5. Calendario de evaluación posterior

1. Difundir comunicados de prensa con resultados finales de evaluación (5 de febrero de 2015)

2. Difundir el informe consolidado final de la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción de 2014 (febrero de 2015)

- Finalizar el informe consolidado de evaluación (la ACRC junto con el equipo externo de evaluación).
- Realizar un programa de estudio en el extranjero para los funcionarios encargados de tareas anticorrupción que hayan sido reconocidos por su desempeño sobresaliente en la EIA de 2014 (mayo de 2015).
- Organizar una ceremonia de premiación para los funcionarios que se hayan distinguido por ayudar a sus organizaciones a obtener resultados sobresalientes en la EIA de 2014 (febrero de 2015)

3. Desarrollar planes de evaluación para la Evaluación de Iniciativas Anticorrupción de 2015

- Crear indicadores de evaluación (todas las divisiones pertinentes al interior de la ACRC) y recopilar retroalimentación de distintas partes interesadas (febrero de 2015).
- Elaborar la nota orientativa preliminar, finalizar el plan de implementación e informar a las organizaciones objetivo (marzo de 2015).

La Iniciativa de Evaluación Anticorrupción (IEA), implementada desde 2002, demuestra cómo una evaluación anual de iniciativas anticorrupción con un ranking de desempeño puede ser diseñada y usada como una herramienta dinámica para la discusión de política, fortalecimiento de capacidades y la promoción de buenas prácticas en el sector público. La puntuación sistemática y la publicación del ranking de las instituciones objeto de la evaluación puede ser un medio para generar voluntad políticas y para institucionales incentivos y desincentivos que se traduzcan en cambios comportamentales para prevenir la corrupción. Al compartir las metodologías y lecciones aprendidas del IEA de Korea, se busca contar con una fuente de ideas creativas para los practicantes de medidas anticorrupción.



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
Seoul Policy Centre
Universidad de Corea 4F, División de Estudios
Internacionales, 145 Anam-Ro, Seongbuk-Gu, Seúl
República de Corea
Teléfono + 82 2 3290 5299
Fax + 82 2 3290 5210
Sitio web www.undp.org/uspc



**Comisión Anticorrupción
y de Derechos Civiles**

Comisión Anticorrupción y de Derechos Civiles
Complejo gubernamental de Sejong
20, Doum 5-ro, Sejong si, 30102
República de Corea
Teléfono + 82 44 200 7150~7
Fax + 82 44 200 7916
Sitio web www.acrc.go.kr