



Plan Estratégico Institucional 2024-2028

Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales **DIDADPOL**



Contenido

I.	Resumen Ejecutivo	3
II.	Abreviaturas y Siglas	4
III.	Glosario	5
IV.	Diagnostico.....	7
V.	Marco Jurídico.....	20
VI.	Perfil Estratégico	21
	Misión.....	21
	Visión.....	21
	Principios.....	21
	Valores.....	22
VII.	Direccionamiento Estratégico	23
	7.1 Objetivos Estratégicos.....	23
	7.2 Ejes Estratégicos	24
	7.3 Programa Estratégico Institucional	26
	7.4 Vinculación Interinstitucional Estratégica.....	30
VIII.	Monitoreo y Evaluación	31
	8.1 Indicadores.....	32
	8.2 Metas.....	33
IX.	Bibliografía	37
	Anexos.....	38
	Anexo 1 - Análisis de Riesgo.....	38
	Anexo 2 – Direccionamiento Estratégico	39
	Anexo 3 – Producción POA (2023-2025)	42
	Anexo 4 – Tablas de Vinculación.....	50
	Anexo 5 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 1	52
	Anexo 6 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 2	56
	Anexo 7 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 3	60
	Anexo 8 – Organigrama.....	64

I. Resumen Ejecutivo

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) para el periodo 2024-2028 destaca las estrategias clave para abordar los problemas prioritarios de la institución, centrándose en la mejora de la gestión disciplinaria, el fortalecimiento del conocimiento sobre el mandato de la DIDADPOL y la implementación de un sistema de certificación de confianza.

El PEI se desarrolla a partir de un diagnóstico profundo que identifica dos problemas centrales: la ineficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios y el desconocimiento generalizado del mandato de la DIDADPOL. Adicionalmente, se reconoce un tercer problema relacionado con la falta de recursos para la certificación de confianza, el cual no es prioritario a corto plazo, pero se deberá abordar mediante la búsqueda de financiamiento externo.

El Plan Estratégico define tres objetivos clave:

1. **Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia:** Este objetivo busca mejorar la capacidad de la DIDADPOL para investigar y sancionar faltas disciplinarias mediante la estandarización de procesos, la incorporación de tecnología avanzada y la capacitación del personal.
2. **Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.:** Se implementarán campañas de sensibilización y programas de formación para aumentar el conocimiento público y de los funcionarios sobre el rol de la DIDADPOL.
3. **Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal** (no priorizado): Este objetivo plantea la creación de una gerencia responsable de la evaluación de confianza del personal policial.

Para lograr estos objetivos, se establecen metas medibles y se asignan recursos, así como estrategias de vinculación interinstitucional que refuerzan la colaboración con otras entidades gubernamentales. El monitoreo y evaluación del PEI se basará en indicadores clave de desempeño que permitirán medir el progreso en la implementación de las acciones propuestas, con el fin de garantizar una mayor transparencia y efectividad en la labor disciplinaria de la DIDADPOL.

Este enfoque integral permitirá mejorar significativamente la gestión de la DIDADPOL, con un impacto directo en la reducción de faltas graves y muy graves dentro de la Policía Nacional, fortaleciendo la credibilidad institucional y garantizando un mayor cumplimiento del estado de derecho en Honduras.

II. Abreviaturas y Siglas

AN-ODS	Agenda Nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible
CEDTPN	Comisión Especial de Depuración y Transformación de la Policía Nacional
CNDS	Consejo Nacional de Defensa y Seguridad
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
DCAF	Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad
DIDADPOL	Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales
DIPOL	Dirección de Inteligencia Policial
M&E	Monitoreo y Evaluación
PC	Plan de Capacitaciones
PEC	Plan Estratégico de Comunicaciones
PEG	Plan Estratégico de Gobierno
PEI	Plan Estratégico Institucional
PNH	Policía Nacional de Honduras
POA	Plan Operativo Anual
SEDS	Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad
SEFIN	Secretaría de Finanzas
SNPDH	Sistema Nacional de Planificación para el Desarrollo de Honduras
SPE	Secretaría de Planificación Estratégica
UCI	Unidad de Comunicación Institucional
UPEG	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
UT	Unidad de Transparencia

III. Glosario

Análisis FODA:	Herramienta de planificación estratégica que se utiliza para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de una organización.
Árbol de Problemas:	Herramienta utilizada para identificar, visualizar y analizar las causas fundamentales de un problema central y sus efectos. El tronco representa el problema central, las raíces son las causas, y las ramas son las consecuencias o efectos.
Árbol de Soluciones:	Técnica que se deriva del Árbol de Problemas y que convierte las causas y efectos identificados en el Árbol de Problemas en soluciones y resultados deseados. Permite estructurar intervenciones y objetivos estratégicos para resolver el problema central.
Asuntos Disciplinarios:	Conjunto de actuaciones administrativas que se inician de oficio o a instancia de parte, con el fin de investigar y sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
Capacitación en Ética y Conducta:	Programas de formación diseñados para promover una cultura de integridad, ética y respeto a los derechos humanos entre el personal de DIDADPOL.
Carrera Policial:	Sistema que regula el ingreso, ascenso, permanencia y retiro del personal policial, basado en los méritos, aptitudes y capacidades demostradas por los agentes.
Certificación de Confianza:	Reconocimiento oficial otorgado a los agentes de policía que han pasado con éxito las evaluaciones de confianza, confirmando su capacidad para ejercer sus funciones con integridad y responsabilidad.
Cultura Organizacional:	Conjunto de valores, creencias y normas compartidas que influyen en el comportamiento de los miembros de la organización.
DIDADPOL:	Dirección Nacional de Asuntos Disciplinarios Policiales, ente adscrito a la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, responsable de investigar y sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
Estrategias:	Acciones generales o enfoques que la organización adoptará para alcanzar sus objetivos estratégicos.
Evaluación de Confianza:	Proceso integral para evaluar la idoneidad, integridad y aptitud de los agentes de policía, que incluye evaluaciones psicológicas, toxicológicas, exámenes de polígrafo y análisis de estilo de vida.
Falta Disciplinaria:	Cualquier acción u omisión que contravenga las normas y principios que regulan el comportamiento de los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
Gestión del Cambio:	Proceso de preparación, apoyo y ayuda a los individuos, equipos y organizaciones para realizar un cambio organizacional exitoso.
Idoneidad:	Cualidad que hace a una persona apta para un cargo o función, especialmente relevante en el contexto de evaluaciones de confianza y certificación de personal policial.
Indicadores de Desempeño:	Medidas cuantitativas utilizadas para evaluar el progreso hacia el logro de los objetivos estratégicos.
Integridad Institucional:	El compromiso de DIDADPOL con altos estándares éticos, transparencia y responsabilidad en todas sus actividades y operaciones.

Integridad Profesional:	Principio que subraya la necesidad de que los miembros de la Policía Nacional de Honduras mantengan un comportamiento ético y conforme a los valores institucionales en el ejercicio de sus funciones.
Investigación Disciplinaria:	Diligencia que se realiza para determinar la existencia de una falta disciplinaria y la responsabilidad del miembro policial implicado.
M&E (Monitoreo y Evaluación):	Procesos sistemáticos de recolección, análisis y uso de información para seguir el progreso y evaluar los resultados de los proyectos y programas.
Misión:	Declaración que define la razón de ser de la organización, su propósito fundamental y las funciones principales que realiza.
Objetivos Estratégicos:	Declaraciones claras de lo que la organización pretende lograr a mediano y largo plazo, que guían las acciones estratégicas y operativas.
Plan de Acción:	Documento detallado que especifica las actividades, recursos, responsables y cronograma para la implementación de estrategias y objetivos.
PNH (Policía Nacional de Honduras):	Cuerpo de seguridad del Estado encargado de mantener el orden público, prevenir y combatir el crimen en Honduras.
POA (Plan Operativo Anual):	Plan que detalla las acciones específicas que se llevarán a cabo en un año para alcanzar los objetivos estratégicos definidos en el PEI.
Procedimiento Disciplinario:	Conjunto de actuaciones administrativas que se siguen para sancionar las faltas disciplinarias cometidas por los miembros de la Policía Nacional de Honduras.
Recursos:	Incluyen tanto los recursos humanos como financieros y tecnológicos que se requieren para implementar el PEI.
Régimen Disciplinario:	Conjunto de normas y principios que regulan el comportamiento de los miembros de la Policía Nacional de Honduras y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.
Reevaluación Periódica:	Proceso de evaluación continua de los agentes de policía certificados para garantizar que mantengan los estándares de confianza y conducta profesional a lo largo de su carrera.
Responsabilidad Institucional:	Principio de que la organización es responsable ante la sociedad y el gobierno por el uso de los recursos y el cumplimiento de su misión.
Sanción Disciplinaria:	Medida correctiva que se impone al miembro policial que ha cometido una falta disciplinaria.
Sostenibilidad:	Capacidad de mantener los programas, políticas y estrategias a largo plazo, asegurando su viabilidad financiera, institucional y social.
Transparencia Institucional:	Práctica de hacer que las operaciones y decisiones de DIDADPOL sean abiertas y accesibles al escrutinio público, reforzando la rendición de cuentas y la confianza ciudadana.
Transparencia y Rendición de Cuentas:	Principios fundamentales en la gestión pública que aseguran que las operaciones de la organización sean abiertas y que se dé cuenta de sus actividades y decisiones a la sociedad.
Visión:	Declaración que describe el estado futuro deseado de la organización, hacia dónde se dirige a largo plazo.

IV. Diagnostico

El diagnostico institucional de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) se ha desarrollado utilizando la metodología de árbol de problemas y soluciones, enmarcado en el enfoque de Marco Lógico. Este análisis permitió identificar una serie de problemas centrales que impactan en el mandato y la efectividad de la institución. El análisis se estructuró considerando las causas directas e indirectas de los problemas, así como las consecuencias de la falta de atención a los mismos. A través de la metodología del marco lógico, se ha logrado una representación clara de las relaciones entre problemas, causas y efectos, lo que ha permitido diseñar soluciones estratégicas y viables.

El proceso incluyó la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos, combinando análisis estadísticos y la retroalimentación de funcionarios de la DIDADPOL, lo cual proporcionó una visión completa del panorama institucional. Con este enfoque participativo y estructurado, se delimitaron los problemas prioritarios y se estableció un marco de acción que considera los factores internos y externos que influyen en la capacidad de la DIDADPOL para cumplir con su mandato.

El análisis culminó en la identificación de dos problemas centrales que están estrechamente interrelacionados, así como un tercer problema que, aunque no prioritario en el corto plazo por limitaciones presupuestarias, se debe abordar en el futuro mediante la búsqueda de fondos.

El análisis estadístico de este plan ofrece una visión integral del desempeño de la DIDADPOL en relación con su mandato disciplinario y de control interno. Se examinan aspectos clave como el procesamiento de denuncias recibidas por diversos canales, la ejecución de acciones de investigación y servicios legales, y la incidencia de faltas disciplinarias clasificadas como graves y muy graves. Además, se incluye un análisis comparativo entre las recomendaciones emitidas por la DIDADPOL y las resoluciones finales de la Secretaría de Seguridad (SEDS), lo que permite evaluar la alineación y efectividad de las propuestas de la DIDADPOL en el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Este estudio proporciona una base sólida para comprender las tendencias, identificar áreas de mejora y reforzar las estrategias de prevención y control disciplinario en la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad.

Tabla 1 – Denuncias 2019 - 2024

Procesamiento de Denuncias						
Denuncias por año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SEDS-PN	1214	1562	2541	2143	1639	1302
De Oficio y Portal Web	51	244	320	507	525	529
Presenciales y Telefónicas	189	180	252	334	459	587
Otros (MP, INP, ETC)	62	24	32	67	160	149
Organismos de DDHH	21	9	11	35	35	17
Total	1537	2019	3156	3086	2818	2584

El análisis de denuncias presenta un panorama detallado de la evolución y tendencias en el procesamiento de denuncias recibidas por la DIDADPOL entre los años 2019 y 2024. Cabe destacar

que el dato de 2024 cubre hasta octubre, lo que implica que las cifras pueden incrementarse hacia el final del año. En términos generales, se observa un incremento significativo en el número total de denuncias procesadas en el periodo, con un pico en 2021, donde se registraron 3,156 denuncias. A partir de ese año, el número de denuncias ha mostrado una tendencia a la baja, alcanzando 2,584 denuncias en octubre de 2024. Esta disminución podría interpretarse como resultado de la implementación de medidas preventivas y disciplinarias que han disuadido las faltas, aunque también podría deberse a otros factores como cambios en los mecanismos de reporte o en la percepción pública sobre la efectividad de las denuncias.

En cuanto a los canales de recepción, las denuncias recibidas desde la Secretaría de Seguridad y la Policía Nacional (SEDS-PN) representan la mayor proporción, alcanzando un máximo en 2021 con 2,541 denuncias y mostrando una disminución constante en los años siguientes, hasta situarse en 1,302 en octubre de 2024. Esto sugiere que, aunque el canal de SEDS-PN sigue siendo el principal, su relevancia relativa ha disminuido ligeramente, posiblemente debido a la diversificación en los medios de denuncia.

Las denuncias recibidas de oficio y a través del portal web han mostrado un crecimiento constante, alcanzando 529 en octubre de 2024. Este incremento indica una tendencia positiva hacia el uso de canales digitales y el compromiso de la DIDADPOL en recibir denuncias de manera accesible y confidencial. Este crecimiento sostenido podría reflejar una mayor confianza del público en estos mecanismos digitales y una adaptación progresiva de la institución a las tecnologías de la información para facilitar el reporte de faltas.

El canal de denuncias presenciales y telefónicas también ha experimentado un incremento significativo, pasando de 189 denuncias en 2019 a 587 en octubre de 2024. Este crecimiento destaca la importancia de mantener líneas de comunicación accesibles para los ciudadanos, quienes parecen valorar la posibilidad de presentar sus denuncias de manera directa y con contacto humano, especialmente en un contexto en el que el contacto presencial sigue siendo relevante.

Por otra parte, las denuncias provenientes de "Otros" (Ministerio Público, Instituto Nacional Penitenciario, entre otros) y los organismos de derechos humanos han mostrado fluctuaciones. En particular, las denuncias de "Otros" aumentaron drásticamente en 2023 y 2024, con 160 y 149 denuncias respectivamente, lo que podría deberse a una mayor colaboración interinstitucional o a una política más proactiva de reporte de faltas graves por parte de otras instituciones. En contraste, las denuncias provenientes de organismos de derechos humanos han sido menores y muestran un patrón más estable, aunque es importante no subestimar su impacto en términos de la gravedad y sensibilidad de las situaciones que suelen reportar.

Este análisis de las denuncias recibidas por la DIDADPOL en los últimos seis años, considerando que el dato de 2024 solo cubre hasta octubre, revela tendencias significativas en los canales de denuncia, destacando la importancia de mantener diversas vías de acceso para los ciudadanos. Además, el incremento en el uso de plataformas digitales y la colaboración interinstitucional reflejan un avance en la estrategia de atención y respuesta a las faltas disciplinarias en el marco del cumplimiento del

mandato de la DIDADPOL. Estos datos aportan una base sólida para orientar las futuras estrategias de gestión de denuncias y optimizar los recursos para una respuesta más ágil y efectiva.

Tabla 2 – Acciones de Investigación 2019 -2024

Acciones de Investigación						
Acciones por año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Cierre preliminar	193	160	399	602	760	249
Archivo de Expediente	158	357	521	533	374	223
Remisión Audiencia de Descargo	993	1143	2015	1794	1420	1333
Total	1344	1660	2935	2929	2554	1805

El análisis de las acciones de investigación realizadas por la DIDADPOL entre 2019 y 2024 revela una tendencia en el manejo y resolución de casos disciplinarios. Es importante recordar que los datos de 2024 reflejan únicamente el periodo hasta octubre, lo que significa que las cifras pueden incrementarse antes de finalizar el año.

En términos generales, las acciones de investigación muestran un incremento en los primeros años del periodo analizado, alcanzando su punto máximo en 2021 con un total de 2,935 acciones. Posteriormente, a partir de 2022, se observa una ligera disminución en el número total de acciones, bajando a 2,554 en 2023 y a 1,805 en octubre de 2024. Este descenso podría deberse a mejoras en la eficiencia de los procesos de investigación, cambios en las políticas de gestión de casos o a un enfoque en la reducción de la carga de trabajo mediante el cierre y archivo de expedientes en etapas tempranas.

Desglosando las acciones específicas, el “Cierre preliminar” ha mostrado un aumento significativo desde 2019, cuando se registraron 193 cierres preliminares, hasta alcanzar un pico de 760 en 2023. Sin embargo, en 2024 se observa una disminución significativa, con 249 cierres preliminares reportados hasta octubre. Este patrón sugiere que en 2024 se han reducido las resoluciones preliminares, lo cual podría estar relacionado con una mayor profundización en las investigaciones o con un cambio en los criterios de cierre temprano.

En cuanto a la acción de "Archivo de Expediente", se evidencia una tendencia ascendente en los primeros años, pasando de 158 casos archivados en 2019 a 533 en 2022. No obstante, en 2023 y 2024, la cantidad de archivos de expediente muestra una disminución, con 374 y 223 casos respectivamente hasta octubre de 2024. Este descenso puede indicar un cambio en la estrategia de la DIDADPOL hacia una mayor resolución y cierre de casos en lugar de archivarlos, lo cual podría reflejar un esfuerzo por avanzar en las investigaciones y resolver casos en lugar de postergarlos.

La “Remisión a Audiencia de Descargo” representa la acción de investigación con mayor volumen durante todos los años del periodo analizado. En 2021, este tipo de acción alcanzó su punto máximo con 2,015 remisiones, lo cual coincide con el mayor volumen de denuncias y acciones investigativas en general. En 2022 y 2023, las remisiones disminuyeron a 1,794 y 1,420 respectivamente, y en 2024 se reportan 1,333 remisiones hasta octubre. La reducción en el número de remisiones a audiencia

podría ser indicativa de una mayor eficiencia en las etapas preliminares de investigación o de un cambio en las políticas para promover el cierre anticipado de casos.

El análisis de las acciones de investigación de la DIDADPOL muestra cómo la institución ha incrementado su actividad investigativa en los primeros años del periodo analizado y cómo, a partir de 2022, se ha observado una tendencia hacia la disminución en el número total de acciones. Las cifras sugieren una posible mejora en los procesos investigativos o un cambio en las estrategias de gestión de casos. Asimismo, el descenso en acciones como el cierre preliminar y el archivo de expedientes en 2024 podría reflejar una profundización en las investigaciones, buscando resolver más casos en lugar de cerrarlos o archivarlos sin una resolución completa. Estos datos ofrecen una visión importante para la evaluación de la eficiencia y efectividad de las estrategias de investigación de la DIDADPOL y para identificar áreas de mejora en la gestión de casos disciplinarios.

Tabla 3 – Acciones de Servicios Legales

Acciones de Servicios Legales						
Acciones por año	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Dictamen (Recomendación sanción)	885	1156	1667	1782	1359	1248
Auto motivado de archivo	109	139	198	174	141	111
Total	994	1295	1865	1956	1500	1359
Audiencia de descargo	994	1266	1924	1911	1553	1345

El análisis de las acciones de servicios legales realizadas entre 2019 y 2024 por la DIDADPOL muestra una evolución en los distintos componentes que forman parte de la gestión de servicios legales, específicamente en la emisión de dictámenes de recomendación de sanción, autos motivados de archivo y audiencias de descargo. Los datos de 2024 reflejan únicamente el periodo hasta octubre, lo cual es relevante al interpretar las cifras.

1. Dictamen (Recomendación de Sanción): Las recomendaciones de sanción han mostrado un crecimiento desde 2019 hasta 2022, pasando de 885 a un pico de 1,782 en 2022. Este aumento refleja una intensificación en las recomendaciones de sanción durante estos años, lo cual podría estar relacionado con un aumento en los casos o una mayor eficiencia en el procesamiento de expedientes. Sin embargo, en 2023 y 2024, las recomendaciones de sanción disminuyen a 1,359 y 1,248 respectivamente. Esta disminución podría deberse a varios factores, tales como una reducción en los casos tramitados o una optimización en el manejo de los mismos, lo que permitió resolver más expedientes sin llegar a la recomendación de sanción.
2. Auto Motivado de Archivo: Los autos motivados de archivo, que representan los casos que se cierran sin una recomendación de sanción, también tuvieron su mayor actividad entre 2019 y 2021, alcanzando un pico de 198 en 2021. Posteriormente, en 2022, 2023 y 2024, se observa una disminución constante, con valores de 174, 141 y 111, respectivamente. Esto puede ser indicativo de una mejora en el enfoque investigativo, permitiendo que más casos lleguen a una resolución en lugar de archivarlos sin acciones disciplinarias. La reducción en

los autos de archivo sugiere que los procesos se han vuelto más concluyentes en términos de acciones sancionatorias.

3. Audiencia de Descargo: Las audiencias de descargo han seguido una tendencia similar, con un aumento significativo desde 994 en 2019 hasta alcanzar un máximo de 1,924 en 2021. A partir de ahí, el número se mantiene alto en 2022 (1,911), pero luego comienza a disminuir en 2023 y 2024, con 1,553 y 1,345 audiencias respectivamente hasta octubre de 2024. La reducción en las audiencias podría indicar una mayor eficiencia en la investigación inicial o una mejora en los métodos de resolución preliminar que reduce la necesidad de audiencias formales.
4. Total de Acciones de Servicios Legales: En conjunto, las acciones de servicios legales presentan un aumento significativo de 994 en 2019 a 1,956 en 2022, lo que evidencia un incremento en la carga y eficiencia de trabajo de la DIDADPOL durante estos años. Sin embargo, en 2023 y 2024, el número de acciones totales disminuye a 1,500 y 1,359, respectivamente, lo que podría estar relacionado con cambios en los procesos de manejo de casos, una posible reducción en el flujo de denuncias, o una mayor resolución anticipada de los casos.

Los datos de las acciones de servicios legales sugieren que la DIDADPOL ha incrementado su capacidad para gestionar casos legales de manera más eficiente entre 2019 y 2022. La disminución observada en 2023 y 2024 en dictámenes de sanción, autos de archivo y audiencias de descargo podría deberse a mejoras en la eficiencia investigativa y procesal, lo que reduce la necesidad de audiencias y de recomendaciones de sanción al resolver los casos de manera más expedita o en etapas preliminares. Estos resultados ofrecen una perspectiva positiva sobre la capacidad de la DIDADPOL para ajustar sus estrategias de gestión de servicios legales y optimizar los recursos en el manejo de casos disciplinarios.

Tabla 4 – Incidencia de Faltas Disciplinarias 2019 - 2024

Incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves	5.2%	6.5%	9.4%	8.4%	6.3%	6.1%
---	------	------	------	------	------	------

La incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves muestra una tendencia variable en el periodo analizado. En 2019, la incidencia fue de 5.2%, mostrando un incremento en los siguientes años, alcanzando su punto máximo en 2021 con un 9.4%. Posteriormente, la incidencia experimenta una disminución en 2022, llegando a 8.4%, y continúa su descenso en 2023 y 2024, con tasas de 6.3% y 6.1%, respectivamente.

Este patrón sugiere que, aunque hubo un aumento inicial en la incidencia de faltas graves y muy graves, en los últimos años se ha logrado una reducción, lo cual podría ser resultado de medidas de prevención, mayor supervisión, o mejoras en los procesos disciplinarios implementados por la DIDADPOL. La disminución en la incidencia en 2023 y 2024, aunque leve, podría reflejar un avance hacia un mejor control disciplinario y una reducción en las conductas que generan estas faltas.

Tabla 5 – Comparativo entre Recomendaciones Emitidas por la DIDADPOL vs Resoluciones Emitidas por SEDS 2019 – Junio 2024

RESUMEN COMPARATIVO ENTRE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA DIDADPOL VS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA SEDS (ENERO-DICIEMBRE 2019)									
CANTIDAD DE PROCESOS DISCIPLINARIOS FINALIZADOS	No.	RECOMENDACIONES DIDADPOL		SEDS	No.	SANCIONES IMPUESTAS POR LA SEDS			
		CANTIDAD	%			CANTIDAD	%		
	1	Cancelación por Despido	664	72.02%	1	Cancelación por Despido	437	57.58%	
	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	32	3.47%	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	96	12.65%	
	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	114	12.36%	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	42	5.53%	
	4	Amonestación por Escrito	3	0.33%	4	Amonestación por Escrito	0	0.00%	
	5	Archivo	109	11.82%	5	Archivo	184	24.24%	
TOTAL			922	100.00%	TOTAL			759	100.00%
Observación: Hay que tomar en cuenta que los términos y plazos en la SEDS, estuvieron suspendidos.									
RESUMEN COMPARATIVO ENTRE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA DIDADPOL VS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA SEDS (ENERO-DICIEMBRE 2020)									
CANTIDAD DE PROCESOS DISCIPLINARIOS FINALIZADOS	No.	RECOMENDACIONES DIDADPOL		SEDS	No.	SANCIONES IMPUESTAS POR LA SEDS			
		CANTIDAD	%			CANTIDAD	%		
	1	Cancelación por Despido	780	72.69%	1	Cancelación por Despido	430	59.31%	
	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	32	2.98%	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	155	21.38%	
	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	134	12.49%	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	15	2.07%	
	4	Amonestación por Escrito	6	0.56%	4	Amonestación por Escrito	0	0.00%	
	5	Archivo	121	11.28%	5	Archivo	125	17.24%	
TOTAL			1073	100.00%	TOTAL			725	100.00%
Observación: Hay que tomar en cuenta que los términos y plazos en la SEDS, estuvieron suspendidos.									
RESUMEN COMPARATIVO ENTRE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA DIDADPOL VS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA SEDS (ENERO-DICIEMBRE 2021)									
CANTIDAD DE PROCESOS DISCIPLINARIOS FINALIZADOS	No.	RECOMENDACIONES DIDADPOL		SEDS	No.	SANCIONES IMPUESTAS POR LA SEDS			
		CANTIDAD	%			CANTIDAD	%		
	1	Cancelación por Despido	1328	69.46%	1	Cancelación por Despido	786	52.68%	
	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	157	8.21%	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	354	23.73%	
	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	221	11.56%	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	33	2.21%	
	4	Amonestación por Escrito	5	0.26%	4	Amonestación por Escrito	0	0.00%	
	5	Archivo	201	10.51%	5	Archivo	319	21.38%	
TOTAL			1912	100.00%	TOTAL			1492	100.00%
RESUMEN COMPARATIVO ENTRE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA DIDADPOL VS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA SEDS (ENERO-DICIEMBRE 2022)									
CANTIDAD DE PROCESOS DISCIPLINARIOS FINALIZADOS	No.	RECOMENDACIONES DIDADPOL		SEDS	No.	SANCIONES IMPUESTAS POR LA SEDS			
		CANTIDAD	%			CANTIDAD	%		
	1	Cancelación por Despido	1443	74.08%	1	Cancelación por Despido	1177	66.20%	
	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	267	13.71%	2	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días	358	20.13%	
	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	78	4.00%	3	Deducción del Salario hasta por 15 días	27	1.52%	
	4	Amonestación por Escrito	22	1.13%	4	Amonestación por Escrito	0	0.00%	
	5	Archivo	138	7.08%	5	Archivo	216	12.15%	
TOTAL			1948	100.00%	TOTAL			1778	100.00%
RESUMEN COMPARATIVO ENTRE RECOMENDACIONES EMITIDAS POR LA DIDADPOL VS RESOLUCIONES EMITIDAS POR LA SEDS (ENERO- A JUNIO 2024)									
CANTIDAD DE PROCESOS DISCIPLINARIOS FINALIZADOS	No.	RECOMENDACIONES DIDADPOL		SEDS	No.	SANCIONES IMPUESTAS POR LA SEDS			
		CANTIDAD	%			CANTIDAD	%		
	1	Cancelación por Despido	376	52.22%	1	Cancelación por Despido	265	65.59%	
	2	Deducción del salario por 15 días	0	0.00%	2	Deducción del salario por 15 días	0	0.00%	
	3	Suspensión del Permiso de Salida	0	0.00%	3	Suspensión del Permiso de Salida	0	0.00%	
	4	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días/Deducción del Salario hasta por 15 días	208	28.89%	4	Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días/Deducción del Salario hasta por 15 días	78	19.31%	
	5	Amonestación por Escrito	60	8.33%	5	Amonestación por Escrito	0	0.00%	
	6	Archivo	76	10.56%	6	Archivo	61	15.10%	
TOTAL			720	100.00%	TOTAL			404	100.00%

El análisis comparativo entre las recomendaciones emitidas por la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) y las resoluciones sancionatorias ejecutadas por la Secretaría de Seguridad (SEDS) en los últimos años revela una disparidad significativa en la aplicación de las sanciones disciplinarias.

1. **Cancelación por Despido:** En la mayoría de los años, la DIDADPOL emitió un alto porcentaje de recomendaciones de despido como sanción principal, que alcanzó su punto máximo en 2021 con un 74.08%. Sin embargo, la SEDS ejecutó un porcentaje menor de estas recomendaciones, lo que indica una variación en los criterios o la implementación de estas medidas disciplinarias.
2. **Suspensión del Permiso de Salida hasta por 15 días:** La SEDS, en algunos años, aplicó esta sanción en una proporción significativamente mayor que la recomendada por la DIDADPOL. Esto sugiere que la SEDS podría estar optando por medidas disciplinarias menos severas en comparación con las recomendaciones de despido de la DIDADPOL.
3. **Deducción del Salario hasta por 15 días:** Aunque la DIDADPOL emitió recomendaciones de deducción salarial en un porcentaje moderado, la ejecución de esta medida por la SEDS fue bastante limitada, con una variación menor en la cantidad de casos de sanciones aplicadas.

4. Amonestación por Escrito: La DIDADPOL emitió algunas recomendaciones de amonestación por escrito, aunque en menor proporción. La SEDS, en la mayoría de los años, no aplicó esta medida, con la excepción de algunos registros bajos en años específicos.
5. Archivo de Casos: La proporción de archivos recomendados por la DIDADPOL y ejecutados por la SEDS también muestra disparidades, con un mayor porcentaje de casos archivados por la SEDS en algunos años. Esta diferencia puede ser indicativa de variaciones en el criterio de finalización de casos o en la capacidad de la SEDS para ejecutar las recomendaciones de la DIDADPOL.

En 2024, los datos son preliminares hasta septiembre, y no se han recibido resoluciones para muchos casos. La falta de sincronización en la aplicación de las recomendaciones podría reflejar diferencias en los recursos, criterios de evaluación, o procesos administrativos entre ambas instituciones. Esta situación destaca la necesidad de una mayor coordinación interinstitucional para garantizar una respuesta disciplinaria consistente y efectiva. Es necesario indicar que no siempre se ha tenido una retroalimentación constante con la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad en cuanto a las resoluciones emitidas.

Problema Central 1: Ineficiencia en la Gestión de Procedimientos Disciplinarios

Desde su creación en 2019, la DIDADPOL ha enfrentado dificultades significativas en la gestión de los procedimientos disciplinarios, lo que ha generado atrasos en la resolución de casos de faltas graves y muy graves. Aunque existen normativas vigentes que rigen los procedimientos, la implementación ha sido ineficaz debido a varios factores. Entre ellos se destaca la falta de estandarización en los procesos, la insuficiencia de recursos humanos capacitados y la falta de herramientas tecnológicas adecuadas para la gestión de expedientes. Esto ha provocado una percepción de impunidad tanto dentro de la Policía Nacional como entre la población, debilitando la credibilidad institucional.

La ineficiencia en los procedimientos disciplinarios de la DIDADPOL puede rastrearse hasta múltiples causas directas. Una de las más evidentes es la falta de estandarización en los procesos disciplinarios, lo que genera inconsistencias en las investigaciones y sanciones aplicadas. A esto se suma la falta de personal especializado, que resulta en una sobrecarga de trabajo y retrasos en las investigaciones. Además, la falta de herramientas tecnológicas adecuadas, como sistemas de gestión digital de expedientes, agrava el problema al dificultar el seguimiento efectivo de los casos.

Entre las causas indirectas, se encuentra la falta de políticas claras de formación continua para el personal de la DIDADPOL, lo que impide el desarrollo de las competencias necesarias para manejar los procedimientos disciplinarios de manera eficiente. Otro factor es la limitación de recursos financieros, lo que impide la contratación de más personal especializado y la implementación de tecnología avanzada. Asimismo, la burocracia excesiva y la falta de un sistema de monitoreo y evaluación adecuado contribuyen a la prolongación de los casos.

Las consecuencias directas de este problema incluyen la dificultad de poder investigar ciertos casos por falta de condiciones técnicas, que resulta en una acumulación de casos sin la apropiada investigación disciplinaria, lo que genera una percepción de impunidad entre la población y los

miembros de la Policía Nacional. Esto también afecta la credibilidad institucional de la DIDADPOL, deteriorando su imagen como ente disciplinario.

Entre las consecuencias indirectas, está el incremento de faltas recurrentes dentro de la Policía Nacional, ya que la falta de sanciones oportunas fomenta la reincidencia. Además, la pérdida de confianza en la justicia institucional puede extenderse a otras áreas del sistema de seguridad, debilitando el control disciplinario general dentro del sistema de seguridad del país.

El Árbol de problemas que se presenta en la sección de anexos (Anexo 1), se visualizan las causas y efectos de este problema central.

Es necesario considerar a su vez que la DIDADPOL al ser un ente de control externo requiere de la formulación, participativa, amplia, diversa e incluyente de una serie de políticas institucionales claras, precisas y pertinentes en relación al respeto de los Derechos Humanos, género, diversidad sexual, transparencia y rendición de cuentas, las cuales deben formar parte de la cultura organizacional debidamente implementadas y socializadas entre los funcionarios y empleados de la DIDADPOL, miembros de la Carrera Policial y el personal de la Secretaría de Seguridad, así como a la población en general. Esto conlleva a la falta de programas y planes de formación, concientización, sensibilización y socialización que se requieren desarrollar o fortalecer, lo que a su vez se relacionan con la inexistencia de instrumentos operativos (planes, protocolos, instructivos, guías estandarizadas, entre otros) de actuación en casos disciplinarios a lo interno de la institución y en el desarrollo de procesos y procedimientos vinculados a violaciones a Derechos Humanos, género y diversidad sexual, para lo cual se necesita de un acercamiento colaborativo que genere sinergia con los organismos e instituciones especializadas para lograr mejor entendimiento, comprensión, apoyo y acompañamiento en esas temáticas.

En el Árbol de problemas, presentado en la sección de anexos, Anexo 1, se muestran detalladamente las causas y efectos relacionados con el problema central de la ineficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios en DIDADPOL.

Causas directas:

- Falta de estandarización en los procedimientos disciplinarios: La ausencia de protocolos claros y uniformes en la gestión de expedientes disciplinarios genera inconsistencias en los procesos de investigación y aplicación de sanciones, afectando la efectividad y credibilidad de las acciones disciplinarias.
- Insuficiencia de recursos humanos especializados: La DIDADPOL enfrenta una sobrecarga de trabajo debido a la limitada disponibilidad de personal capacitado para manejar el volumen de casos disciplinarios. Esto ocasiona retrasos en los procesos de investigación y afecta la calidad de las decisiones.
- Limitaciones tecnológicas en la gestión de expedientes: La falta de herramientas digitales adecuadas, como un sistema automatizado de gestión de expedientes, dificulta el seguimiento eficiente de los casos y la recopilación de información, contribuyendo a la acumulación y demora en las investigaciones.

- Ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación continua: Sin un sistema que evalúe y haga un seguimiento regular de los procesos disciplinarios, es difícil identificar áreas de mejora y asegurar la efectividad de las investigaciones.

Causas indirectas:

- Falta de capacitación y programas de formación continua: La ausencia de programas regulares de capacitación para el personal encargado de los procedimientos disciplinarios limita el desarrollo de competencias esenciales, afectando la gestión de los casos.
- Recursos financieros insuficientes: La escasez de fondos restringe la contratación de más personal especializado y la inversión en tecnología avanzada, lo cual impacta negativamente la capacidad operativa de la institución.
- Falta de directrices y protocolos actualizados: La carencia de guías y procedimientos actualizados limita la capacidad de DIDADPOL para adaptarse a las necesidades actuales de su función disciplinaria.

Consecuencias directas:

- Reincidencia en conductas no acordes a la ley, lo cual crea un irrespeto a la función policial: La falta de sanciones efectivas y oportunas contribuye a que el personal policial no perciba las consecuencias de sus actos, facilitando la repetición de conductas inapropiadas y socavando el respeto hacia las normas establecidas.
- Dificultad para mantener la motivación y retención del personal debido a la ineficiencia: El ambiente de trabajo en una institución que carece de eficacia disciplinaria puede desmotivar al personal, dificultando su compromiso y permanencia. La ausencia de un sistema disciplinario sólido y funcional afecta la moral del equipo y su disposición a cumplir con los estándares institucionales.

Consecuencias indirectas:

- Aumento en la recurrencia de faltas disciplinarias: La falta de sanciones oportunas y efectivas fomenta la reincidencia de comportamientos inadecuados entre los miembros de la Policía Nacional.
- Desconfianza en el sistema disciplinario: La percepción de impunidad y la falta de resultados visibles disminuyen la confianza pública en el sistema disciplinario de la DIDADPOL, debilitando el control y la autoridad de la institución sobre la conducta policial.

Este análisis integral proporciona una estructura clara para desarrollar estrategias de intervención que aborden tanto las causas directas como las indirectas, buscando mejorar la eficiencia y la imagen de DIDADPOL ante la sociedad.

Problema Central 2: Desconocimiento Generalizado de las Funciones y el Mandato de la DIDADPOL

El segundo problema central identificado es el desconocimiento generalizado de las funciones y el mandato de la DIDADPOL tanto entre los miembros de la Policía Nacional como en la ciudadanía.

Esta falta de comprensión impide que la DIDADPOL cumpla plenamente su misión, ya que limita la presentación de denuncias y reduce la colaboración de otras instituciones en los procesos disciplinarios.

El problema del desconocimiento es de naturaleza multifactorial. Entre las causas directas se encuentran la ausencia de campañas de sensibilización sobre la normativa disciplinaria y los mecanismos de denuncia, así como la falta de una estrategia de comunicación efectiva que permita a la población y al personal de la Policía Nacional comprender el rol y la importancia de la DIDADPOL. Adicionalmente, la falta de programas de capacitación interna ha impedido sensibilizar adecuadamente al personal policial sobre sus derechos y deberes en relación con la DIDADPOL.

En cuanto a las causas indirectas, destaca la insuficiente inversión en recursos de comunicación que permita desarrollar campañas educativas dirigidas a la ciudadanía y al personal policial. Asimismo, una baja colaboración interinstitucional entre la DIDADPOL y otras entidades como la Secretaría de Seguridad dificulta la difusión de información esencial sobre las funciones y procedimientos de la DIDADPOL.

Las consecuencias directas de este problema incluyen una baja participación ciudadana en la presentación de denuncias, lo que reduce la capacidad de la DIDADPOL para investigar y sancionar faltas disciplinarias de manera efectiva. Además, los miembros de la Policía Nacional muestran confusión sobre cómo actuar ante investigaciones disciplinarias, lo cual incrementa la incertidumbre interna.

Entre las consecuencias indirectas, se observa una pérdida de legitimidad de la DIDADPOL como ente disciplinario, lo que afecta su percepción como un organismo independiente y eficaz. Este desconocimiento también genera baja cooperación de otras instituciones, complicando aún más las labores de control disciplinario de la DIDADPOL.

En el Árbol de Problemas No. 2 (Anexo 2), se presenta una representación gráfica detallada de las causas y efectos relacionados con este problema central, permitiendo una visión integral de los desafíos y áreas de mejora para fortalecer el mandato de la DIDADPOL.

Causas directas:

- Falta de campañas de sensibilización del mandato institucional:
- Deficiente coordinación entre áreas responsables de comunicación y relaciones públicas:
- Falta de colaboración y articulación interinstitucional para promover una mejor comprensión del mandato de la DIDADPOL:

Causas Indirectas

- Inexistencia de presupuesto asignado para campañas informativas. Sin recursos financieros, es imposible planificar y ejecutar actividades de divulgación.
- Falta de personal especializado en comunicación institucional. La ausencia de expertos en comunicación dificulta la creación de estrategias efectivas.

- Carencia de herramientas y recursos tecnológicos adecuados para la difusión de información. Limitaciones tecnológicas impiden una comunicación eficiente.
- Falta de programas de capacitación para personal nuevo y existente. Sin formación continua, el personal no desarrolla las habilidades necesarias.
- Falta de conocimiento técnico en el diseño de estrategias de comunicación efectivas. La carencia de competencias técnicas afecta la calidad de las iniciativas comunicativas.
- Desinterés o falta de voluntad política para establecer alianzas con otras instituciones de seguridad y derechos humanos. Sin apoyo político, las colaboraciones no se concretan.
- Limitada experiencia y capacitación en trabajo colaborativo y gestión de relaciones interinstitucionales. El personal no está preparado para fomentar alianzas estratégicas.
- Falta de acuerdos de colaboración formalizados y de incentivos para fomentar campañas educativas conjuntas. La ausencia de convenios oficiales dificulta la realización de esfuerzos coordinados.
- Ausencia de planificación estratégica en sensibilización pública. No hay un plan definido para orientar las acciones de difusión y educación

Consecuencias Directas

- Baja presentación de denuncias ante la DIDADPOL por falta de conocimiento de sus funciones: La ciudadanía y el personal policial no reportan faltas disciplinarias porque desconocen el rol de la DIDADPOL como ente receptor y gestor de denuncias.
- Confusión entre el personal policial sobre sus derechos y deberes frente a la DIDADPOL: Los miembros de la Policía Nacional no están informados sobre los procedimientos disciplinarios y cómo interactuar con la DIDADPOL, lo que genera incertidumbre y posibles conflictos.
- Limitada cooperación de la ciudadanía y otras entidades en la denuncia de actos disciplinarios: La falta de conocimiento impide que otras instituciones y el público en general colaboren en la identificación y reporte de conductas indebidas.

Consecuencias Indirectas

- Pérdida de legitimidad institucional, afectando la percepción de la DIDADPOL como ente disciplinario: La institución es vista como ineficaz o irrelevante, lo que disminuye su autoridad y capacidad para cumplir su mandato.
- Incremento en la impunidad y falta de transparencia en los actos de la Policía Nacional: Sin denuncias ni procesos disciplinarios efectivos, las faltas quedan sin sanción, fomentando una cultura de impunidad.
- Desconfianza en el sistema de seguridad pública y disciplinario, erosionando la credibilidad en las instituciones: La población pierde confianza en las entidades encargadas de velar por la seguridad y el cumplimiento de la ley, lo que puede generar un deterioro en el tejido social y en el respeto hacia las autoridades.

Problema Identificado, pero No Prioritario: Ausencia de una gerencia de evaluación y certificación

La DIDADPOL enfrenta una carencia de recursos financieros y técnicos que impide la implementación de un programa sólido de Certificación de Confianza para los funcionarios de la Secretaría de Seguridad y los miembros de la Policía Nacional. Aunque actualmente no se considera prioritario debido a las restricciones presupuestarias, este problema representa un desafío a largo plazo que debe ser abordado mediante la búsqueda de financiamiento externo o un aumento en el presupuesto nacional.

La incapacidad de la DIDADPOL para establecer un sistema de certificación de confianza se debe a varias causas directas. En primer lugar, la insuficiencia de recursos económicos restringe la posibilidad de adquirir la tecnología y contratar el personal especializado necesarios para esta tarea. La ausencia de un marco normativo claro que regule estos procesos agrega una capa de incertidumbre respecto al rol que la DIDADPOL debería desempeñar en esta área.

Entre las causas indirectas destacan la falta de voluntad política para priorizar la creación y financiamiento de un sistema integral de certificación, así como la limitada coordinación interinstitucional, especialmente con el Centro de Control de Confianza Preventivo de la Policía Nacional de Honduras. La inexistencia de acuerdos formales y la inoperancia de la Superintendencia para la Aplicación de Pruebas de Confianza dificultan la consolidación de un sistema de certificación unificado.

Las consecuencias directas de esta situación incluyen la incapacidad de ejercer un control efectivo sobre el personal policial, lo que permite que individuos sin certificación continúen operando dentro de la institución. Esto genera una percepción de inseguridad y desconfianza tanto en la Policía Nacional como en la Secretaría de Seguridad, afectando negativamente su imagen pública.

A nivel de consecuencias indirectas, la ausencia de un sistema de certificación de confianza erosiona la percepción de la ciudadanía sobre la capacidad del gobierno para asegurar la idoneidad y confiabilidad de sus servidores públicos, lo cual puede impactar de manera negativa en la confianza general hacia el sistema de seguridad del país.

Causas Directas

- Falta de recursos económicos y financieros
- Inexistencia de marco normativo específico
- Falta de voluntad política y administrativa

Causas Indirectas

- Presupuesto institucional limitado para nuevas unidades.
- Prioridades presupuestarias enfocadas en otras áreas operativas.
- Falta de gestión para la obtención de financiamiento externo o internacional.
- Leyes y reglamentos desactualizados o insuficientes para regular la certificación de confianza.
- Falta de iniciativas legislativas para crear el marco legal necesario.

- Procesos legislativos lentos y burocráticos que retrasan la promulgación de nuevas normativas.
- Desinterés o resistencia de altos mandos en implementar procesos de certificación.
- Temor a exponer irregularidades o corrupción dentro del personal.
- Falta de presión o demanda de organismos externos para establecer dicha gerencia.

Consecuencias Directas

- Incapacidad para evaluar la idoneidad y confiabilidad del personal: Dificultad para asegurar que el personal cumple con los estándares éticos y profesionales requeridos.
- Permanencia de personal no certificado en cargos sensibles: Riesgo de mantener en funciones a individuos que podrían comprometer la integridad institucional.
- Debilidad en los procesos de control interno: Limitaciones para prevenir, detectar y corregir conductas inapropiadas o ilícitas dentro de la institución.

Consecuencias Indirectas

- Aumento del riesgo de corrupción y conductas indebidas: Mayor probabilidad de infiltración de elementos no confiables que afecten la seguridad y confianza pública.
- Pérdida de confianza de la ciudadanía en las instituciones de seguridad: La percepción de falta de control y evaluación genera desconfianza en la efectividad de la DIDADPOL y la Policía Nacional.
- Deterioro de la imagen y legitimidad institucional: La ausencia de mecanismos de certificación afecta la credibilidad y prestigio de la DIDADPOL y la Secretaría de Seguridad.

El análisis ha permitido identificar dos problemas centrales que afectan la operatividad de la DIDADPOL: la ineficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios y el desconocimiento generalizado de las funciones y el mandato de la DIDADPOL. Estos problemas son prioritarios y requieren atención inmediata para fortalecer la capacidad operativa de la institución y mejorar su imagen pública. Además, se ha identificado un tercer problema relacionado con la falta de recursos para la certificación de confianza, que, aunque no es una prioridad en el corto plazo, deberá ser abordado mediante la búsqueda de financiamiento externo o el incremento del presupuesto.

V. Marco Jurídico

Los fundamentos jurídicos específicos en los que se basa el quehacer institucional de la DIDADPOL se encuentran establecidos en las leyes y reglamentos que rigen el marco disciplinario de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras.

Tabla 6 - Tabla Resumen del Marco Legal

No	Norma Jurídica	Fecha de publicación o aprobación de la normativa
1	Ley de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras (Decreto Legislativo No. 18-2017)	27 de enero de 2017
2	Ley de la Carrera Policial (Decreto Legislativo No. 69-2017)	28 de abril de 2017
3	Reglamento de Ascensos de la Policía Nacional de Honduras (Acuerdo No 232-2019)	2 de diciembre de 2019
4	Reglamento Disciplinario Aplicable al Personal de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y Miembros de la Policía Nacional de Honduras (Acuerdo No. 263-2019)	20 de diciembre de 2019
5	Reglamento General de la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras (Acuerdo No. 264-2019)	20 de diciembre de 2019
6	Reglamento General de la Ley de la Carrera Policial (Acuerdo No. 265-2019)	20 de diciembre de 2019
7	Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (Acuerdo No. 266-2019)	20 de diciembre de 2019

Es preciso mencionar que como consecuencia de la construcción del Plan Estratégico Institucional se realiza una revisión al marco jurídico positivo y vigente desde donde se propone de un espacio participativo y dinámico la adecuación organizacional, funcional y operativa de acuerdo al acontecer actual. Con el objetivo de cubrir vacíos legales, corregir procedimientos, evitar duplicidades y confusiones interinstitucionales, delimitación y ampliación de funciones, agregar aspectos no considerados previamente, incluir el contexto social y complementar otras normas jurídicas, identificadas en las lecciones aprendidas.

VI. Perfil Estratégico

Misión

Somos el ente responsable de investigar los hechos constitutivos de faltas graves y muy graves en que incurran los miembros de la Carrera Policial y el personal de la Secretaría de Seguridad, garantizando los principios rectores del Derecho Disciplinario a fin de preservar los valores éticos.

Visión

Para el 2026 ser una institución consolidada, brindando a la ciudadanía un servicio confiable, transparente y respetuoso de los Derechos Humanos, aplicando el conocimiento jurídico en los procesos disciplinarios de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad.

Principios

Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la institución, son el soporte de la visión, la misión, los objetivos estratégicos y las políticas institucionales, estos se manifiestan y se hacen realidad en la cultura, conducta, forma de ser y pensar del personal de la DIDADPOL., que se describen a continuación:

1. **Prevención:** Parte de la base de la existencia de información suficiente sobre la comisión de faltas graves y muy graves o la probabilidad de su ocurrencia, por los miembros de la Carrera Policial y personal de la Secretaría de Seguridad y al ser conocidas anticipadamente pueden adoptarse las medidas adecuadas para mitigarlas.
2. **Igualdad de género y no discriminación:** Se garantiza un trato igual sin exclusión y discriminación alguna a todas las personas, relacionadas con la institución, sin importar el origen, lengua, sexo, orientación e identidad sexual, edad, condición física o mental, etnia, cultura, nacionalidad, grado, clase social, religión, política, entre otros.
3. **Dignidad Humana:** DIDADPOL está obligada a respetar y proteger a la persona humana en su integridad física, síquica y moral, la dignidad del ser humano es inviolable; cuenta con trato igualitario, respeto a la presunción de inocencia y la legítima defensa; nadie podrá ser sometido a torturas, penas, tratos crueles, inhumanos, degradantes o cualquier otra que lesione las garantías o derechos constitucionales.
4. **Responsabilidad:** opera jerárquicamente, a mayor rango, mayor nivel de atribuciones, de autoridad y de información que dispone, para la toma de decisiones.
5. **Profesionalismo:** refiere a los comportamientos y actitudes regidos por las normas establecidas del respeto, objetividad y efectividad en el desarrollo de las actividades de la DIDADPOL.
6. **Imparcialidad:** las autoridades con potestad disciplinaria deben actuar y tomar decisiones atendiendo a criterios objetivos, sin ningún tipo de influencias, sesgos, prejuicios o tratos diferenciados, ni identificación con partido político alguno manteniendo su carácter imparcial e independiente en todas sus actividades.

7. **Legalidad:** sólo se deben imponer faltas y sanciones a los miembros de la Carrera Policial y personal de la Secretaría de Seguridad, por la comisión de las faltas descritas en las leyes y reglamentos pertinentes, siguiendo los principios rectores del Derecho Disciplinario y sin que se imponga más de una sanción disciplinaria por un mismo hecho.
8. **Debido Procedimiento:** Las actuaciones disciplinarias deben realizarse bajo el respeto de las garantías y derechos reconocidos en la Constitución de la República; y de conformidad a los procedimientos descritos en las Leyes, reglamentos y demás normativa aplicable.
9. **Racionalidad:** uso racional de los recursos disponibles en la consecución de los objetivos institucionales, alineados a todos y cada uno de los planes, debidamente fundamentados.
10. **Transparencia:** son todas aquellas disposiciones y medidas que garantizan la apertura en la divulgación completa, veraz, adecuada y oportuna de la información relativa de las actividades que realiza la DIDADPOL, dentro de los límites y condiciones establecidas en la ley y que cualquier persona interesada y legitimada pueda tener acceso; con el fin de promover la participación y la rendición de cuentas.

Valores

Los valores institucionales, constituyen el énfasis que se coloca en los principios institucionales más relevantes, para dar mejor cumplimiento a la misión y actúan como orientadores para guiar la conducta e identidad del personal de la DIDADPOL, los cuales son los siguientes:

1. **Liderazgo:** influimos en forma positiva las actitudes y comportamientos de los funcionarios(as) y empleados(os), para obtener un mejor desempeño.
2. **Trabajo en equipo:** trabajamos en un ambiente agradable de manera conjunta, el trabajo en equipo multiplica nuestra productividad, crea valor al efectuar tareas que se complementan entre sí y contribuyen al desarrollo de todas y todos.
3. **Eficacia y Eficiencia:** tenemos capacidad de lograr los resultados deseados, en el menor tiempo posible y con la menor cantidad de recursos.
4. **Ética:** es el compromiso moral y profesional en nuestras acciones frente a la sociedad en general, la Policía Nacional y la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, quienes merecen que hagamos bien y en forma correcta nuestro mandato.
5. **Identidad Institucional:** son todas las características o atributos que configuran el ser institucional: misión, visión, objetivos, marco legal, cultura, valores y comportamiento, no sólo los presentes sino también los acumulados, que forman parte de la historia.

VII. Direccionamiento Estratégico

7.1 Objetivos Estratégicos

Los objetivos estratégicos trazados para la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) emergen como un enfoque decisivo y holístico destinado a abordar los desafíos cruciales identificados en su entorno operativo. En respuesta a la necesidad imperante de fortalecer el cumplimiento de su mandato institucional y mejorar la eficiencia en sus operaciones, estos objetivos se erigen como pilares fundamentales que guiarán las acciones y decisiones futuras. Con un enfoque claro en la promoción de la transparencia, la efectividad operativa y el fortalecimiento institucional, cada objetivo estratégico se articula en torno a un propósito fundamental: mejorar la capacidad de la DIDADPOL para investigar y sancionar faltas disciplinarias, optimizar el uso de recursos y fortalecer la confianza en la institución. Este enfoque estratégico no solo busca abordar los problemas centrales identificados, sino también sentar las bases para una gestión disciplinaria más eficaz y transparente, en línea con los estándares de excelencia y las necesidades del Sistema Nacional de Planificación de Desarrollo de Honduras.

Basándose en el análisis de los problemas centrales identificados en el diagnóstico, así como en los criterios establecidos, se definieron los siguientes objetivos estratégicos prioritarios para la DIDADPOL:

1. **Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.**

Explicación: Mejorar la eficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios mediante la estandarización de los procesos, el fortalecimiento de las capacidades investigativas y la incorporación de tecnología para la gestión de expedientes. Este objetivo también incluye la reducción de los atrasos en las investigaciones y la percepción de impunidad. Este objetivo estratégico busca establecer una gestión disciplinaria más rápida, precisa y transparente en la DIDADPOL. Se pretende lograr una optimización de los procesos de investigación y resolución de casos disciplinarios mediante la implementación de procedimientos estandarizados, el fortalecimiento de capacidades en el personal, y la integración de tecnología en el manejo de expedientes. Esta mejora en la eficiencia busca, como fin último, incrementar la confianza pública en la autoridad disciplinaria de la DIDADPOL, reducir la reincidencia de conductas inapropiadas en la Policía Nacional, y contribuir a un entorno institucional de mayor respeto y cumplimiento de la ley.

2. **Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.**

Explicación: Se busca aumentar el conocimiento y comprensión del mandato de la DIDADPOL entre los miembros de la Policía Nacional, la Secretaría de Seguridad y la ciudadanía. Esto se logrará mediante la implementación de campañas de sensibilización, así como programas de formación y capacitación continuada que fortalezcan la

institucionalidad y la imagen pública de la DIDADPOL. Este objetivo estratégico busca aumentar la conciencia y comprensión del rol de la DIDADPOL tanto dentro de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad como entre la ciudadanía en general. Se pretende lograr un mayor conocimiento sobre las funciones y responsabilidades de la institución mediante campañas de sensibilización, capacitación continua para el personal, y la implementación de un plan de comunicación efectivo. El objetivo es, en última instancia, mejorar la cooperación interinstitucional, promover la transparencia y fortalecer la imagen pública de la DIDADPOL, asegurando que su mandato sea reconocido y respaldado en todos los niveles y por todos los actores involucrados.

Objetivo Estratégico no priorizado

3. Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal.

Explicación: Implementar una Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza que permita la realización efectiva de pruebas de confianza para los miembros de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad. Esta gerencia será responsable de asegurar la idoneidad y confiabilidad del personal. Este objetivo estratégico tiene como finalidad establecer una Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza que garantice la selección, evaluación y certificación del personal de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad. Se busca lograr una estructura formal y operativa que permita la implementación de pruebas de confianza y otros mecanismos de evaluación que aseguren que el personal cumple con los estándares de idoneidad y ética requeridos. Esto no solo fortalecerá la capacidad de la DIDADPOL para monitorear y validar la integridad de su personal, sino que también aumentará la confianza pública en las instituciones de seguridad y en el sistema disciplinario, promoviendo un ambiente laboral comprometido con la transparencia y la excelencia.

Además se busca lograr una cooperación interinstitucional con instituciones relacionadas a temas de seguridad para coordinar actividades e intervenciones en aspectos de certificación de confianza.

7.2 Ejes Estratégicos

Los ejes estratégicos trazados representan los cimientos esenciales para abordar de manera integral los problemas centrales identificados en el análisis de la DIDADPOL. Con un enfoque en fortalecer el entendimiento del mandato institucional y mejorar la eficiencia operativa, se busca reducir las faltas graves, fortalecer la imagen institucional y optimizar el desempeño de la DIDADPOL. Estos ejes, alineados con los objetivos del Sistema Nacional de Planificación de Desarrollo de Honduras, buscan establecer una base sólida para resultados tangibles en la gestión disciplinaria, contribuyendo a un entorno de seguridad pública más transparente y eficaz en Honduras.

OE1: Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.

Ejes Estratégicos:

1. Estandarizar los procesos disciplinarios y establecer procedimientos claros para la investigación y sanción de faltas, eliminando las inconsistencias y mejorando la transparencia.
2. Fortalecer el sistema digital de gestión de expedientes (Sistema de Control de Expedientes – SICONEX) para agilizar el seguimiento de casos disciplinarios y generar datos estadísticos clave que faciliten la toma de decisiones estratégicas.
3. Fortalecer las capacidades investigativas del personal a través de programas de formación y capacitación especializada, con énfasis en técnicas investigativas modernas y gestión disciplinaria efectiva.
4. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua de los procesos disciplinarios para identificar y corregir áreas de mejora, asegurando un control de calidad constante.

OE2: Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.

Ejes Estratégicos:

1. Desarrollar campañas de sensibilización y formación continua para promover el conocimiento del mandato de la DIDADPOL entre la ciudadanía y los miembros de la Policía Nacional, incrementando la transparencia y comprensión de sus funciones.
2. Establecer un plan integral de comunicación interna y externa que permita difundir de manera efectiva el rol de la DIDADPOL, sus funciones y procedimientos, tanto dentro de la institución como hacia la sociedad en general.
3. Fortalecer la colaboración y articulación interinstitucional para promover una mejor comprensión del mandato de la DIDADPOL en todos los niveles, mediante la creación de alianzas y mecanismos de cooperación con otras entidades de seguridad y derechos humanos.

Objetivo Estratégico no priorizado: Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal.

Ejes Estratégicos:

1. Asignación y gestión de recursos financieros y tecnológicos para el funcionamiento eficiente de la Gerencia de Evaluación y Certificación, asegurando los fondos y herramientas necesarias para llevar a cabo procesos de evaluación confiables y efectivos.
2. Estandarización y formalización del marco normativo y operativo de la Gerencia de Evaluación y Certificación, mediante el desarrollo de políticas, manuales y procedimientos claros que guíen el proceso de evaluación de confianza.
3. Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional para la implementación y monitoreo de procesos de evaluación de confianza, estableciendo alianzas y sistemas de colaboración

con otras instituciones de seguridad y organismos relevantes para asegurar un proceso de certificación integral.

7.3 Programa Estratégico Institucional

Programa: Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza

Asignación Presupuestaria Total: L 54,000,000

Este programa abarca la gestión disciplinaria, la prevención de faltas y la evaluación de confianza para los funcionarios de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad (aunque esta última no se ejecuta por falta de recursos presupuestarios). Está diseñado para mejorar la capacidad institucional de la DIDADPOL en el cumplimiento de su mandato mediante la estandarización de los procedimientos disciplinarios, la implementación de tecnología para la gestión de expedientes, la capacitación continua del personal y la creación de un sistema de evaluación de confianza efectivo.

Objetivos Estratégicos y Presupuesto Desglosado:

- 1. Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia:**

Mejora de los Procedimientos Disciplinarios, control interno del mismo, capacitación y adiestramiento (formación) y mejora del sistema SICONEX: L 45,000,000

Este componente se enfoca en la implementación de herramientas tecnológicas avanzadas para la gestión de expedientes (mejora del SICONEX) y la capacitación y adiestramiento (formación) del personal en técnicas investigativas, con el fin de mejorar la eficiencia en la resolución de casos disciplinarios, así como la administración del Programa.

- 2. Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia:**

Prevención de Faltas y Sensibilización Pública: L 9,000,000

Este objetivo se enfoca en aumentar el conocimiento y la comprensión del mandato de la DIDADPOL a través de campañas de sensibilización dirigidas a la ciudadanía, la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad. Además, se implementarán programas de formación continua que incluyan aspectos sobre Derechos Humanos, género, diversidad sexual, transparencia y rendición de cuentas, con el fin de fortalecer la institucionalidad y mejorar la imagen pública de la DIDADPOL.

Objetivo Estratégico No Priorizado: Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal.

- **Presupuesto de Implementación:** L 30,000,000
- **Asignación Presupuestaria (Funcionamiento):** L 10,000,000

Este programa está enfocado en la creación y operatividad de la Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza, la cual será responsable de la implementación de pruebas de confianza para el personal de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad. Este esfuerzo garantizará la idoneidad y confiabilidad del personal en servicio, asegurando un control adecuado sobre el cumplimiento de los estándares disciplinarios.

Tabla 7 – Resumen Problema Central 1 – Objetivo Estratégico 1 – Resultados – Presupuesto - Metas

Plan Estratégico Institucional			
Problema/s Prioritario/s		Objetivo/s Estratégico/s	
Ineficiencia en la Gestión de Procedimientos Disciplinarios		Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.	
Causa/s Directa/s		Eje/s Estratégico/s	
1. Falta de estandarización en los procedimientos disciplinarios		1. Estandarizar los procesos disciplinarios y establecer procedimientos claros para la investigación y sanción de faltas.	
2. Insuficiencia de recursos humanos especializados		2. Fortalecer las capacidades investigativas del personal a través de programas de formación y capacitación especializada.	
3. Limitaciones tecnológicas para la gestión de expedientes		3. Fortalecer el sistema digital de gestión de expedientes (SICONEX) para agilizar el seguimiento de casos.	
4. Ausencia de un sistema de monitoreo y evaluación continua		4. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación continua de los procesos disciplinarios.	
Nombre del Programa/s Institucional	Presupuesto total del Programa	Resultado Institucional	Meta Institucional (2025)
Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	L. 54,000,000	Lograr una reducción significativa de faltas en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional, fortaleciendo las capacidades de la DIDADPOL en la gestión técnico-administrativa de infracciones disciplinarias y aumentando el número de funcionarios y miembros de la Carrera Policial certificados mediante pruebas de confianza.	Reducción del 30% en el tiempo promedio de resolución de casos disciplinarios

Tabla 8 – Resumen Problema Central 2 – Objetivo Estratégico 2 – Resultados – Presupuesto - Metas

Plan Estratégico Institucional			
Problema/s Prioritario/s		Objetivo/s Estratégico/s	
Desconocimiento Generalizado de las Funciones y el Mandato de la DIDADPOL		Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.	
Causa/s Directa/s		Eje/s Estratégico/s	
1. Falta de campañas de sensibilización del mandato institucional		1. Desarrollar campañas de sensibilización y formación continua sobre el mandato y funciones de la DIDADPOL.	
2. Deficiente coordinación entre áreas responsables de comunicación y relaciones públicas		2. Crear un plan integral de comunicación interna y externa para mejorar la difusión de información.	
3. Falta de colaboración y articulación interinstitucional		3. Fortalecer la colaboración interinstitucional para promover una mejor comprensión del mandato de la DIDADPOL.	
Nombre del Programa/s Institucional	Presupuesto total del Programa	Resultado Institucional	Meta Institucional (2025)
Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	L 54,000,000	Lograr una reducción significativa de faltas en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional, fortaleciendo las capacidades de la DIDADPOL en la gestión técnico-administrativa de infracciones disciplinarias y aumentando el número de funcionarios y miembros de la Carrera Policial certificados mediante pruebas de confianza.	Incrementar en un 30% el conocimiento público sobre las funciones de la DIDADPOL

Tabla 9 - Resumen Problema Central 2 – Objetivo Estratégico 2 – Resultados – Presupuesto - Metas

Plan Estratégico Institucional	
Problema/s Prioritario/s	Objetivo/s Estratégico/s
Ausencia de la Gerencia de Evaluación y Certificación	Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal
Causa/s Directa/s	Eje/s Estratégico/s
1. Falta de una estructura organizativa específica para la evaluación y certificación	1. Asignación y gestión de recursos financieros y tecnológicos para el funcionamiento eficiente de la Gerencia
2. Insuficiencia de recursos financieros y tecnológicos	2. Estandarización y formalización del marco normativo y operativo de la Gerencia de Evaluación y Certificación
3. Falta de coordinación interinstitucional para implementar procesos de evaluación de confianza	3. Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional para la implementación y monitoreo de procesos de evaluación de confianza

Nombre del Programa/s Institucional	Presupuesto total del Programa	Resultado Institucional	Meta Institucional (2026)
Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	L 54,000,000	Lograr una reducción significativa de faltas en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional, fortaleciendo las capacidades de la DIDADPOL en la gestión técnico-administrativa de infracciones disciplinarias y aumentando el número de funcionarios y miembros de la Carrera Policial certificados mediante pruebas de confianza.	Establecer la Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza

Tabla 10 – Resumen PEI

Resumen Estrategia PEI				
Problema Prioritario	Objetivo Estratégico	Impacto (necesidad satisfecha en la sociedad por la IPR con la implementación PEI)	Programa Institucional	Prioridad de Gobierno Atendida
Ineficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios	Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.	Reducción de atrasos en los procedimientos disciplinarios, mejora en la transparencia y percepción de justicia dentro de la Policía Nacional y la sociedad hondureña	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Fortalecimiento del Estado de Derecho, Mejora de la Seguridad Ciudadana y Transparencia Institucional
Desconocimiento generalizado de las funciones y el mandato de la DIDADPOL	Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y	Aumento de la confianza pública en la DIDADPOL, mayor conocimiento y participación en la presentación de denuncias por parte de la ciudadanía y del personal policial	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Fortalecimiento de la Gobernanza, Participación Ciudadana y Mejora de la Transparencia y Responsabilidad Institucional

	mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.			
Falta de recursos para la implementación de la certificación de confianza (no prioritario)	Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal (no priorizado)	Mejora en la idoneidad y confiabilidad del personal policial y de la Secretaría de Seguridad, mayor control y garantía de estándares disciplinarios en el servicio público	Establecimiento de la Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza	Fortalecimiento de las Capacidades Institucionales, Certificación de Funcionarios Públicos y Mejora de los Estándares de Seguridad Nacional mediante la Evaluación de Confianza

7.4 Vinculación Interinstitucional Estratégica

La DIDADPOL, como parte integral del entramado de seguridad pública, se encuentra profundamente interconectada con diversas entidades estatales que desempeñan roles complementarios en la preservación del orden y la aplicación de la ley en Honduras. Desde el ámbito administrativo hasta el sancionatorio y judicial, su labor se enmarca en una colaboración activa con instancias como la Secretaría de Seguridad y los organismos encargados de la Carrera Policial. Esta interacción abarca todas las fases del proceso disciplinario, desde la recepción de denuncias hasta la imposición de medidas correctivas, y se extiende más allá, incluyendo actividades orientadas al fortalecimiento institucional, como la formación del personal, la capacitación en técnicas investigativas, el asesoramiento en materia jurídica y el suministro de recursos materiales y tecnológicos para mejorar la eficacia operativa. Por otro lado, las estrategias gubernamentales en materia de seguridad han sido amplias y multifacéticas, abordando no solo la reforma normativa y la creación de nuevas estructuras de seguridad, sino también la implementación de medidas preventivas y operativas a nivel nacional. Desde la consolidación de un sistema de inteligencia hasta la ejecución de operativos combinados y la promoción de la coordinación entre los diferentes actores del sistema de seguridad y justicia, estas iniciativas han logrado impactar positivamente en la reducción de los índices delictivos y de violencia en el país.

En este contexto dinámico y desafiante, la DIDADPOL ha surgido como un actor clave en la salvaguarda de la integridad institucional y la promoción de la transparencia y la rendición de cuentas en el ámbito policial. Su labor se enmarca no solo en la resolución de conflictos y la imposición de sanciones, sino también en la construcción de una cultura organizacional basada en el respeto a los derechos humanos y la ética profesional, contribuyendo así a la consolidación de un entorno de seguridad ciudadana más justo y equitativo para todos los hondureños.

Tabla 11 - Vinculación Interinstitucional Estratégica

Vinculación Interinstitucional Estratégica				
Información Externa		Información Interna	Contribuciones	
Nombre de la otra institución	Programa de la otra institución	Programa Propio	Contribución del programa propio al de la otra institución	Contribución del programa de la otra institución al programa propio
Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad	Programa de Fortalecimiento de Capacidades en Seguridad Ciudadana	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza.	Proveer conocimiento sobre las funciones de la DIDADPOL y apoyo en la prevención de faltas disciplinarias.	Apoyo técnico y logístico para la implementación de programas de prevención de faltas disciplinarias en la Policía Nacional
Policía Nacional de Honduras	Programa de Evaluación Continua para Agentes Policiales	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza.	Certificación de confianza del personal policial para asegurar su idoneidad.	Acceso a personal capacitado y datos clave para llevar a cabo la certificación de confianza del personal policial.
Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad	Programa de Modernización de la Seguridad Pública	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza.	Implementación de estrategias de gestión por resultados para mejorar la eficacia operativa.	Proveer acceso a tecnología y metodologías modernas para mejorar la coordinación interinstitucional y la eficiencia de los recursos.
Secretaría de Derechos Humanos	Programa Nacional de Derechos Humanos	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza.	Capacitación y formación en derechos humanos para mejorar la gestión disciplinaria interna de la DIDADPOL.	Asistencia técnica y directrices en derechos humanos para integrar en los procedimientos de la DIDADPOL.

VIII. Monitoreo y Evaluación

El proceso de monitoreo y evaluación es fundamental para garantizar la efectividad y el impacto de las acciones implementadas en el marco del Plan Estratégico Institucional de la DIDADPOL. Para llevar a cabo este proceso de manera adecuada, es necesario establecer una metodología robusta que permita recopilar, sistematizar y analizar la información de manera periódica. La periodicidad de este monitoreo dependerá de la naturaleza de cada indicador y de las capacidades institucionales para recolectar y procesar la información, pudiendo variar desde evaluaciones mensuales hasta anuales.

La creación de instrumentos de monitoreo es esencial para facilitar la recopilación y el análisis de datos relevantes. Estos instrumentos deben incluir matrices donde se establezcan claramente los objetivos estratégicos y los indicadores alineados con dichos objetivos. De esta manera, será posible evaluar de manera precisa si se están alcanzando los impactos esperados. Además, estos

instrumentos deben ser diseñados de manera flexible y adaptable, permitiendo realizar ajustes según sea necesario a lo largo del proceso de implementación del Plan Estratégico Institucional.

Es importante destacar que estos instrumentos de monitoreo no solo sirven para medir el progreso hacia los objetivos estratégicos, sino también para identificar posibles desviaciones o áreas de mejora en la implementación de las acciones planificadas. Por lo tanto, es fundamental que el proceso de monitoreo y evaluación sea participativo e involucre a todas las partes interesadas relevantes dentro y fuera de la institución, asegurando así una evaluación integral y objetiva del desempeño institucional.

8.1 Indicadores

Los indicadores propuestos proporcionarán una evaluación cuantitativa y cualitativa del progreso y el impacto de los programas institucionales de la DIDADPOL. Estos indicadores abarcan desde la comprensión del mandato institucional y la reducción de faltas graves hasta la eficiencia operativa y la confianza pública en la policía. Su seguimiento meticuloso permitirá ajustes oportunos y garantizará que los programas estén en camino de alcanzar sus metas estratégicas.

A continuación, se detallan los principales indicadores asociados a cada uno de los objetivos estratégicos del PEI, los cuales podrán ser monitoreados periódicamente para garantizar su avance:

Objetivo Estratégico 1: Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.

Indicadores:

1. Porcentaje de procedimientos disciplinarios cerrados en el tiempo estipulado.
 - Meta: Aumentar del 90% en 2023 a un 98% en 2027.
2. Número de casos disciplinarios con sanciones aplicadas de acuerdo con la normativa vigente.
 - Meta: Incrementar de 500 casos en 2023 a 1,000 casos en 2027.
3. Tiempo promedio de resolución de casos disciplinarios.
 - Meta: Reducir el tiempo de resolución de 6 meses en 2023 a 3 meses en 2027.

Objetivo Estratégico 2: Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.

Indicadores:

1. Porcentaje de funcionarios de la Secretaría de Seguridad capacitados en normativa disciplinaria.

- Meta: Aumentar del 20% en 2023 a un 60% en 2027.
2. Porcentaje de la población que reconoce las funciones de la DIDADPOL.
 - Meta: Incrementar del 40% en 2023 a un 75% en 2027.
 3. Número de campañas de sensibilización realizadas por la DIDADPOL.
 - Meta: Realizar al menos 5 campañas de sensibilización anuales entre 2023 y 2027.

Objetivo Estratégico No Priorizado: Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal.

Indicadores:

1. Porcentaje de implementación de la Gerencia de Evaluación y Certificación.
 - Meta: Completar la implementación en un 100% para el 2027.
2. Número de pruebas de confianza realizadas anualmente.
 - Meta: Realizar 2,000 pruebas de confianza anuales a partir del 2025.
3. Porcentaje de funcionarios y empleados certificados.
 - Meta: Alcanzar el 75% del personal certificado en 2027.

Los indicadores mencionados serán fundamentales para el monitoreo y evaluación de la gestión institucional. Estos indicadores cuantitativos y cualitativos permitirán ajustar las acciones y estrategias conforme se avance en la implementación del PEI. Además, proporcionarán insumos valiosos para la toma de decisiones en la mejora de los procedimientos disciplinarios y en la promoción del mandato de la DIDADPOL. Para conocer ejemplos específicos y detalles adicionales, se puede revisar la matriz de indicadores de desempeño por programa detallada en las páginas siguientes.

8.2 Metas

Para definir las metas del Plan Estratégico Institucional (PEI) de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), se han tomado en cuenta los recursos disponibles y la capacidad institucional para su cumplimiento, asegurando que estas metas sean realistas y alcanzables en los plazos definidos. Las metas permiten cuantificar la mejora en la resolución de los problemas prioritarios identificados y establecer hitos que orienten el avance progresivo hacia los objetivos estratégicos planteados.

Las metas deben cumplir con los siguientes requisitos esenciales:

1. **Posibles de cumplir:** Las metas se han formulado en función de los recursos financieros, humanos, físicos y tecnológicos disponibles, garantizando que su logro sea factible para la DIDADPOL.
2. **Dependencia de la institución:** Las metas deben depender directamente de las acciones de la institución, pero reconociendo la necesidad de colaboración interinstitucional, cuando aplique, para el logro de ciertos resultados.
3. **Plazo determinado:** Cada meta se ha diseñado con un horizonte temporal específico, permitiendo evaluar el progreso de manera periódica y ajustar las estrategias si es necesario.

Metas para el PEI de la DIDADPOL:

Meta 1: Incrementar en un 30% el porcentaje de procedimientos disciplinarios resueltos en tiempo, reduciendo los atrasos en investigaciones y resoluciones en un plazo de tres años desde el inicio del PEI.

Meta 2: Aumentar en un 40% el conocimiento y entendimiento del mandato y funciones de la DIDADPOL entre los miembros de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad, así como la ciudadanía, al finalizar el primer año de implementación del PEI.

Meta 3: Establecer un sistema de seguimiento y monitoreo de expedientes disciplinarios a través de la implementación de un sistema digital avanzado (SICONEX), con un nivel de implementación del 100% al cabo del segundo año del PEI, con todas las funciones necesarias para el correcto control interno, reportes y seguimiento correcto de los procesos disciplinarios, además de módulos de capacitación y de análisis de los datos, entre otros.

Meta 4: Capacitar al 75% del personal de la DIDADPOL en técnicas investigativas avanzadas y en el uso de tecnologías de gestión de expedientes en un plazo de dos años.

Meta 5: Reducir en un 20% la reincidencia de faltas graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Policía Nacional en un plazo de tres años.

Estas metas permiten a la DIDADPOL avanzar en la solución de los problemas prioritarios identificados, garantizando un enfoque claro y estructurado hacia el fortalecimiento institucional y la mejora de su capacidad operativa.

La Matriz de Indicadores del PEI ofrece una visión cuantificable del progreso hacia los objetivos estratégicos establecidos para la DIDADPOL. A través de esta herramienta, se identifican los indicadores clave que permitirán evaluar el desempeño de cada programa, estableciendo una línea base en 2023 y metas anuales hasta 2027. Cada indicador tiene un valor objetivo que refleja el éxito esperado, y los resultados obtenidos permitirán medir el nivel de cumplimiento. Esta matriz es crucial para realizar un seguimiento preciso de los avances, identificar áreas de mejora y asegurar que las metas institucionales se logren en el tiempo previsto.

Tabla 12 – Matriz de Indicadores PEI

Matriz Indicadores PEI																
Código	Objetivo Estratégico	Indicador	Línea Base	Meta					Valor Obtenido				Nivel de Cumplimiento			
			2023	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	2024	2025	2026	2027	
OE1	Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.	Porcentaje de procedimientos disciplinarios resueltos en tiempo	95%	95.5%	96.0%	97.0%	98.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	
		Número de casos disciplinarios investigados y concluidos anualmente	1400	1500	1600	1700	1800	-	-	-	-	-	-	-	-	
OE2	Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.	Porcentaje de funcionarios policiales identifican correctamente las funciones de la DIDADPOL	30%	50%	60%	70%	80%	-	-	-	-	-	-	-		
		Número de campañas de sensibilización implementadas	0	3	5	6	7	-	-	-	-	-	-	-		
OE3 (no priorizado)	Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal	Porcentaje de implementación de la Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza	0%	25%	50%	75%	100%	-	-	-	-	-	-	-		
		Número de pruebas de confianza realizadas	0	0	2000	2400	2800	-	-	-	-	-	-	-		

La Matriz de Indicadores de Desempeño por Programa es una herramienta esencial para medir el rendimiento y la efectividad de los programas estratégicos de la DIDADPOL. A través de indicadores específicos, esta matriz permite una evaluación continua y precisa del avance en cada uno de los programas. Los indicadores están diseñados para reflejar el éxito de las iniciativas a lo largo del tiempo, con metas anuales que van desde 2024 hasta 2028. Además, se incluyen fórmulas claras

para calcular los resultados, permitiendo un análisis cuantitativo que facilitará la toma de decisiones informadas y ajustes estratégicos en los programas según sea necesario. La verificación de los indicadores se llevará a cabo mediante medios de verificación confiables como auditorías y reportes de progreso, asegurando un control efectivo del cumplimiento de las metas establecidas.

Tabla 13 – Indicadores de Desempeño por Programa

Indicadores de Desempeño por Programa										
Indicadores de desempeño	Indicador	Formula	Línea Base	Metas					Análisis	Medio de Verificación
			2023	2024	2025	2026	2027			
Calidad	Porcentaje de procedimientos disciplinarios resueltos en tiempo	(Casos resueltos en tiempo / Total de casos) * 100	95%	95.5%	96.0%	97.0%	98.0%	Incremento en la eficiencia de los procedimientos disciplinarios cada año.	Informes del sistema SICONEX, auditorías	
Eficacia	Número de casos disciplinarios concluidos	Total de casos investigados cerrados al año	1400	1500	1600	1700	1800	Incremento de la capacidad de resolución de casos.	Informes anuales de casos y auditorías internas	
Economía	Porcentaje de ejecución presupuestaria del programa	(Presupuesto ejecutado / Presupuesto programado) * 100	95%	96%	96.5%	97.0%	98%	Informes de ejecución presupuestaria	Informes de ejecución presupuestaria	
Eficacia	Porcentaje de funcionarios policiales que comprenden el mandato de la DIDADPOL	(Número de funcionarios capacitados / Total de funcionarios encuestados) * 100	20%	25%	30%	40%	50%	Incremento de la cantidad de miembros de la carrera policial que conocen el mandato de la DIDADPOL	Encuestas aplicadas después de las capacitaciones	
Eficacia	Número de campañas de sensibilización realizadas	Total de campañas realizadas al año	0	3	5	6	7	Aumento del número de campañas para mejorar el conocimiento institucional.	Informes de campañas, registros de actividades	
Eficiencia	Costo promedio por campaña de sensibilización realizada	Presupuesto total utilizado para las campañas / Número de campañas realizadas	No disponible	L 50,000	L 45,000	L 40,000	L 35,000	Informe financiero del programa	Presupuesto total utilizado para las campañas / Número de campañas realizadas	
Eficacia	Porcentaje de certificación de los miembros de la Carrera Policial (MCP)	MCP con certificación de confianza / Número Total de MCP	0%	5%	10%	20%	30%	Incremento en las pruebas de confianza aplicadas a miembros de la Policía Nacional.	Informes de pruebas de confianza y registros del proceso de certificación	

IX. Bibliografía

Marco Jurídico y Normativo

- Ley de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras. Publicada en el Diario Oficial La Gaceta, República de Honduras.
- Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL). Diario Oficial La Gaceta, República de Honduras.

Fuentes de Datos y Análisis Estadístico

- DIDADPOL. (2019-2024). Datos de Procesamiento de Denuncias y Acciones de Investigación. Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales.
- DIDADPOL. (2024). Sistema de Control de Expedientes (SICONEX): Reportes de Eficiencia en la Gestión de Casos Disciplinarios. Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales.

Normas y Metodologías Institucionales

- Secretaría de Seguridad de Honduras. (2024). Manual de Procedimientos para la Investigación Disciplinaria. Secretaría de Seguridad y DIDADPOL.
- Armijo, A. (2011). Dirección de Presupuesto de Chile: Indicadores de Desempeño. Documento técnico utilizado para la definición de indicadores en el PEI.
- Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) & Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE). (2023). Guía para la Gobernanza del Sector Seguridad. Documento de referencia para la implementación de buenas prácticas en seguridad y disciplina institucional.
- Secretaría de Planificación Estratégica (SPE). (2024). Guía Rápida para la Formulación de Planes Estratégicos Institucionales. Secretaría de Planificación Estratégica de Honduras.

Objetivos de Desarrollo Sostenible y Cooperación Internacional

- Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptado en la Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Agenda Nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (AN-ODS) de Honduras. Documento oficial de alineación de estrategias nacionales a los ODS.

Herramientas y Metodologías Analíticas

- Anderson, J. E. (2020). Planificación Estratégica para el Sector Público: Teoría y Práctica. Editorial Planea, Edición 3. Metodologías aplicadas en la construcción de los Árboles de Problemas y Soluciones del PEI.
- Secretaría de Planificación de Honduras. (2018). Manual para el Diseño y Ejecución de Políticas Públicas en Honduras. Documento base para la formulación de políticas y estrategias en instituciones gubernamentales.

Anexos

Anexo 1 - Análisis de Riesgo

Tabla 14 – Matriz de Análisis de Riesgo

Programa	Riesgos Previsibles del Programa	Gestión del Riesgo
Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	1. Demora en la contratación del personal especializado.	1. Optimizar los procesos de contratación mediante la revisión de los requisitos y plazos desde el inicio del proceso.
	2. Incumplimiento de los plazos establecidos por los contratistas.	2. Establecer cláusulas estrictas en los contratos para asegurar el cumplimiento de plazos y asignar supervisores de proyectos que realicen seguimientos periódicos.
	3. Baja capacidad de ejecución en las unidades ejecutoras.	3. Capacitar a las unidades ejecutoras en la planificación y ejecución del programa, implementando un sistema de incentivos por desempeño.
	4. Falta de financiamiento externo para la implementación del programa.	4. Desarrollar una estrategia de financiamiento con instituciones internacionales y establecer acuerdos con otras entidades del gobierno para garantizar el presupuesto.
	5. Resistencia institucional a la implementación de nuevas tecnologías y procedimientos.	5. Crear campañas de sensibilización interna y programas de formación para asegurar la adopción de nuevas tecnologías y procedimientos.

Anexo 2 – Direccionamiento Estratégico

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
Problema prioritario:	Ineficiencia en la Gestión de Procedimientos Disciplinarios		
Causas del Problema	Causa directa 1: Falta de Estandarización en los Procedimientos Disciplinarios	Eje estratégico 1.1:	Estandarizar los procesos disciplinarios y establecer procedimientos claros para la investigación y sanción de faltas
	Causa indirecta 1.1: Protocolos inconsistentes para las investigaciones	Actividad Estratégica 1.1.1	Desarrollo de protocolos estandarizados de actuación disciplinaria.
	Causa indirecta 1.2: Falta de capacitación sobre procedimientos estandarizados	Actividad Estratégica 1.2.1	Actualización y publicación de manuales de procedimientos claros y accesibles para el personal.
	Causa indirecta 1.3: Ausencia de directrices actualizadas	Actividad Estratégica 1.3.1	Implementación de talleres sobre el uso y aplicación de los procedimientos estandarizados.
	Causa directa 2: Insuficiencia de recursos humanos especializados	Eje estratégico 2.1:	Fortalecer el sistema de gestión de expedientes (SICONEX)
	Causa indirecta 2.1: Presupuesto limitado para contratación	Actividad Estratégica 2.1.1	Integración de herramientas tecnológicas avanzadas para mejorar la trazabilidad de los casos.
	Causa indirecta 2.2: Falta de programas de capacitación para personal nuevo y existente	Actividad Estratégica 2.2.1	Capacitación constante en el uso de SICONEX para el personal involucrado en la gestión de expedientes.
	Causa indirecta 2.3: Falta de capacitación especializada para el personal en investigación disciplinaria	Actividad Estratégica 2.3.1	Desarrollo de reportes automatizados de análisis estadístico para mejorar la toma de decisiones.
	Causa directa 3: Limitaciones Tecnológicas en la Gestión de Expedientes	Eje estratégico 3.1:	Fortalecer las capacidades investigativas del personal a través de programas de formación
	Causa indirecta 3.1: Falta de desarrollo de SICONEX	Actividad Estratégica 3.1.1	Creación de un programa de formación continua en técnicas investigativas disciplinarias.
	Causa indirecta 3.2: Financiamiento insuficiente para la transformación digital	Actividad Estratégica 3.2.1	Implementación de cursos especializados en investigación disciplinaria, manejo de pruebas y redacción de informes.
	Causa indirecta 3.3: Soporte técnico limitado para el mantenimiento del sistema	Actividad Estratégica 3.3.1	Capacitación en el uso de herramientas digitales y metodologías de investigación moderna.
	Causa directa 4: Ausencia de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Continua	Eje estratégico 4.1:	Estructuración e implementación del programa de prevención
	Causa indirecta 4.1: Falta de métricas de desempeño para acciones disciplinarias	Actividad Estratégica 4.1.1	Diseño de un sistema de indicadores de desempeño para el monitoreo de procesos disciplinarios.
	Causa indirecta 4.2: No existe un equipo dedicado al monitoreo de resultados	Actividad Estratégica 4.2.1	Realización de auditorías trimestrales para evaluar la efectividad de los procedimientos disciplinarios.
	Causa indirecta 4.3: Mecanismos de retroalimentación inefectivos para la mejora de procesos	Actividad Estratégica 4.3.1	Creación de un sistema de retroalimentación continua para identificar áreas de mejora y ajustarlas en tiempo real.
Objetivo Estratégico	Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia.		
Programa (s) principal (es):	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Responsable Directo:	Director
		Corresponsables:	Secretaría General Gerente de Investigación Gerente de Servicios Legales Gerente de Administración y Finanzas

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
Problema prioritario:	Desconocimiento generalizado de las funciones y el mandato de la DIDADPOL		
Causas del Problema	Causa directa 1: Falta de campañas de sensibilización del mandato institucional.	Eje estratégico 1.1:	Estandarizar los procesos disciplinarios y establecer procedimientos claros para la investigación y sanción de faltas
	Causa indirecta 1.1: Inexistencia de presupuesto asignado para campañas informativas	Actividad Estratégica 1.1.1	Desarrollo de protocolos estandarizados de actuación disciplinaria.
	Causa indirecta 1.2: Falta de personal especializado en comunicación institucional	Actividad Estratégica 1.2.1	Actualización y publicación de manuales de procedimientos claros y accesibles para el personal.
	Causa indirecta 1.3: Ausencia de planificación estratégica en sensibilización pública	Actividad Estratégica 1.3.1	Implementación de talleres sobre el uso y aplicación de los procedimientos estandarizados.
	Causa directa 2: Deficiente coordinación entre áreas responsables de comunicación y relaciones públicas	Eje estratégico 2.1:	Fortalecer el sistema de gestión de expedientes (SICONEX)
	Causa indirecta 2.1: Carencia de herramientas y recursos tecnológicos adecuados para la difusión de información	Actividad Estratégica 2.1.1	Integración de herramientas tecnológicas avanzadas para mejorar la trazabilidad de los casos.
	Causa indirecta 2.2: Falta de programas de capacitación para personal nuevo y existente	Actividad Estratégica 2.2.1	Capacitación constante en el uso de SICONEX para el personal involucrado en la gestión de expedientes.
	Causa indirecta 2.3: Falta de conocimiento técnico en el diseño de estrategias de comunicación efectivas	Actividad Estratégica 2.3.1	Desarrollo de reportes automatizados de análisis estadístico para mejorar la toma de decisiones.
	Causa directa 3: Falta de colaboración y articulación interinstitucional para promover una mejor comprensión del mandato de la DIDADPOL.	Eje estratégico 3.1:	Fortalecer las capacidades investigativas del personal a través de programas de formación
	Causa indirecta 3.1: Desinterés o falta de voluntad política para establecer alianzas con otras instituciones de seguridad y derechos humanos	Actividad Estratégica 3.1.1	Creación de un programa de formación continua en técnicas investigativas disciplinarias.
	Causa indirecta 3.2: Limitada experiencia y capacitación en trabajo colaborativo y gestión de relaciones interinstitucionales	Actividad Estratégica 3.2.1	Implementación de cursos especializados en investigación disciplinaria, manejo de pruebas y redacción de informes.
	Causa indirecta 3.3: Falta de acuerdos de colaboración formalizados y de incentivos para fomentar campañas educativas conjuntas	Actividad Estratégica 3.3.1	Capacitación en el uso de herramientas digitales y metodologías de investigación moderna.
Objetivo Estratégico	Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y las funciones de la DIDADPOL para aumentar la cooperación de la ciudadanía y otras instituciones en los procesos disciplinarios y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.		
Programa (s) principal (es):	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Responsable Directo:	Director
		Corresponsables:	Secretaria General Gerente de Investigación Gerente de Servicios Legales Gerente de Administración y Finanzas

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
Problema prioritario:	Ausencia de la Gerencia de Evaluación y Certificación		
Causas del Problema	Causa directa 1: Falta de recursos económicos y financieros	Eje estratégico 1.1:	Asignación y gestión de recursos financieros y tecnológicos para el funcionamiento eficiente de la Gerencia
	Causa indirecta 1.1: Presupuesto institucional limitado para nuevas unidades	Actividad Estratégica 1.1.1	Búsqueda de financiamiento externo e interno
	Causa indirecta 1.2: Prioridades presupuestarias enfocadas en otras áreas operativas	Actividad Estratégica 1.2.1	Implementación de tecnología avanzada para las evaluaciones
	Causa indirecta 1.3: Falta de gestión para la obtención de financiamiento externo o internacional	Actividad Estratégica 1.3.1	Formación en el uso de herramientas tecnológicas de evaluación de confianza
	Causa directa 2: Inexistencia de marco normativo específico	Eje estratégico 2.1:	Estandarización y formalización del marco normativo y operativo de la Gerencia de Evaluación y Certificación
	Causa indirecta 2.1: Leyes y reglamentos desactualizados o insuficientes para regular la certificación de confianza	Actividad Estratégica 2.1.1	Desarrollo de un marco normativo específico
	Causa indirecta 2.2: Falta de iniciativas legislativas para crear el marco legal necesario	Actividad Estratégica 2.2.1	Elaboración de manuales y protocolos operativos
	Causa indirecta 2.3: Procesos legislativos lentos y burocráticos que retrasan la promulgación de nuevas normativas	Actividad Estratégica 2.3.1	Capacitación en el marco normativo para el personal
	Causa directa 3: Falta de voluntad política y administrativa	Eje estratégico 3.1:	Fortalecimiento de la coordinación interinstitucional para la implementación y monitoreo de procesos de evaluación de confianza
	Causa indirecta 3.1: Desinterés o resistencia de altos mandos en implementar procesos de certificación	Actividad Estratégica 3.1.1	Establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones de seguridad
	Causa indirecta 3.2: Temor a exponer irregularidades o corrupción dentro del personal	Actividad Estratégica 3.2.1	Creación de un sistema de monitoreo y evaluación Interinstitucional
	Causa indirecta 3.3: Falta de presión o demanda de organismos externos para establecer dicha gerencia	Actividad Estratégica 3.3.1	Desarrollo de foros de coordinación interinstitucional
Objetivo Estratégico	Crear la gerencia de evaluación y certificación de confianza, para asegurar idoneidad y confiabilidad del personal		
Programa (s) principal (es):	Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Responsable Directo:	Director
		Corresponsables:	Secretaria General Gerente de Investigación Gerente de Servicios Legales Gerente de Administración y Finanzas

Anexo 3 – Producción POA (2023-2025)

3. PRODUCTOS FINALES E INDICADORES / PRODUCTO INTERMEDIO POR AÑO					
Programa 1: Gestión Técnico Administrativo de Faltas Disciplinarias					
Año 2023					
Objetivo Estratégico:	Incrementar las capacidades técnicas y operativas de la investigación para realizar procesos disciplinarios más eficientes.				
Resultado institucional:	Incrementada la eficiencia en la aplicación de justicia en materia de disciplina policial	Indicador			
		Número de recomendaciones remitidas a la Secretaría de Seguridad en base a investigaciones disciplinarias			
Producto final 1:	Dictámenes emitidos por investigaciones de faltas disciplinarias graves o muy graves cometidas por funcionarios o empleados de la Secretaría de Seguridad o miembros de la Carrera Policial entregados a la Secretaría de Seguridad	Indicador	Meta		
		Número de dictámenes emitidos	1,300 dictámenes emitidos		
Productos Intermedios		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
	1.1 Numero de Informes de Investigación	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 27,000,000.00	2,000
	1.2 Citaciones para audiencias emitidas	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 5,000,000.00	1,500
	1.3 Audiencias de Descargo realizadas	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 13,000,000.00	1,500

Año 2024					
Objetivo Estratégico:	Mejorar la eficiencia del proceso disciplinario y prevenir faltas dentro de la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional, fortaleciendo las capacidades de la DIDADPOL				
Resultado institucional:	Reducción significativa de faltas en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional con la implementación de un procesos disciplinario eficiente y efectivo a través del fortalecimiento de las capacidades de la DIDADPOL	Indicador			
		Porcentaje de reducción de faltas disciplinarias en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional en comparación con el período anterior			
Producto final 1:	Dictamen Técnico Administrativo (Recomendación)	Indicador	Meta		
		Numero de Dictámenes Técnico Administrativos (Recomendaciones) Emitidos	1,300 dictámenes emitidos		
Productos Intermedio		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
	1.1 Informes de Investigación	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 25,000,000.00	
	1.2 Citaciones y Notificaciones para Audiencias de Descargo	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 5,000,000.00	
	1.3 Denuncias Procesadas	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,000,000.00	
	1.4 Audiencias de Descargo	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 13,000,000.00	
Producto final 2:	Miembros de la Carrera Policial Capacitados en el marco disciplinario vigente	Numero de Miembros de la Carrera Policial capacitados en el marco disciplinario vigente	1,0000		

		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta						
Productos Intermedio	2.1 Numero de Materiales informativos y de sensibilización entregados a los miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L. 500,000.00	1,000						
	2.2 Numero de acta de compromiso de cumplimiento del Marco Disciplinario vigente firmada por los Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 200,000.00	1,000						
	2.3 Numero de Informes de seguimiento de las actividades de prevención	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 100,000.00	12						
Año 2025											
Programa 1: Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza											
Objetivo Estratégico:	Fortalecer la ética y la confianza dentro de la Policía Nacional mediante la implementación de procesos integrales de gestión y prevención disciplinaria, así como la evaluación continua y certificación de confianza, para garantizar altos estándares de conducta, responsabilidad y transparencia, promoviendo la idoneidad de los miembros de la carrera policial.										
Resultado institucional:	Lograr una reducción significativa de faltas en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional, fortaleciendo las capacidades de la DIDADPOL en la gestión técnico-administrativa de infracciones disciplinarias y aumentando el número de funcionarios y miembros de la Carrera Policial certificados mediante pruebas de confianza.	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Indicador</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Porcentaje de reducción de faltas disciplinarias en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional en comparación con el período anterior.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2. Incrementado el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza.</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Indicador		1. Porcentaje de reducción de faltas disciplinarias en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional en comparación con el período anterior.		2. Incrementado el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza.	
Indicador											
1. Porcentaje de reducción de faltas disciplinarias en la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional en comparación con el período anterior.											
2. Incrementado el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza.											
Producto final 1:	Dictamen Técnico Administrativo (Recomendación) emitido	Indicador		Meta							
		Numero de Dictámenes Técnico Administrativos (Recomendaciones) Emitidos		1,500							

		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
Productos Intermedio	1.1 Denuncias por Supuestas Faltas Disciplinarias Procesadas	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 3,000,000.00	2,600
	1.2 Informes de Investigación de Faltas Disciplinarias Graves y Muy Graves	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 13,000,000.00	
	1.3 Citaciones y Notificaciones para Audiencias de Descargo	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L. 3,000,000.00	
	1.4 Audiencias de Descargo por Faltas Disciplinarias de Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 10,500,000.00	
Producto final 2:	Miembros de la Carrera Policial Capacitados en el marco disciplinario vigente	Numero de Miembros de la Carrera Policial capacitados en el marco disciplinario vigente		1,000	
		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
Productos Intermedio	2.1 Materiales informativos y de sensibilización elaborados y dirigidos a los miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 200,000.00	1,000
	2.2 Sesiones de capacitación del marco disciplinario vigente y sobre DDHH dirigidas a los miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 200,000.00	20

	2.3 Acta de compromiso de cumplimiento del Marco Disciplinario vigente firmada por los Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 100, 000.00	1,000
Producto final 3:	Miembros de la Carrera Policial y Secretaria de Seguridad certificados mediante mecanismos de confianza	Número Total de Funcionarios Certificados	400		
Productos Intermedio		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
	3.1 Informe de Prueba de Confianza	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 1,500,000.00	
	3.2 Prueba Psicométrica aplicadas a Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 1,500,000.00	
	3.3 Estudio Socioeconómico y patrimonial realizado a Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,250,000.00	
	3.4 Examen Toxicológico aplicado a Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,500,000.00	
	3.5 Prueba de Polígrafo aplicadas a Miembros de la Carrera Policial	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,250,000.00	

3. PRODUCTOS FINALES E INDICADORES / PRODUCTO INTERMEDIO POR AÑO

Programa 1: Evaluación y Certificación de Confianza					
Año 2023					
Objetivo Estratégico:	Aumentar el número de funcionarios y empleados certificados de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial.				
Resultado institucional:	Incrementado el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza	Indicador			
		Número de funcionarios y empleados de la Secretaría de Seguridad y miembros de la carrera policial certificados.			
Producto final 1:	Certificaciones de confianza emitidas a miembros de la Carrera Policial y entregadas a la Secretaría de Seguridad	Indicador	Meta		
		Número de certificaciones de confianza emitidas	400 certificaciones de confianza emitidas		
Productos Intermedios		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
	1.1 Solicitud de Prueba de Confianza emitidas	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 1,000,000.00	400
Año 2024					
Objetivo Estratégico:	Certificar a los miembros de la Carrera Policial y de la Secretaría de Seguridad mediante pruebas psicométricas, socioeconómicas, de polígrafo y exámenes toxicológicos, para garantizar la idoneidad en los cargos que ocupan dentro de la estructura de la Secretaría de Seguridad y Policía Nacional.				
Resultado institucional:	Incrementado el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza	Indicador			
		Porcentaje de incremento en el número de funcionarios de la Secretaría de Seguridad y miembros de la Carrera Policial certificados en comparación con el período anterior.			
Producto final 1:	Miembros de la Carrera Policial y Secretaria de Seguridad certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza	Indicador	Meta		
		Número Total de Funcionarios y funcionarias Certificados mediante la aplicación de pruebas de confianza	400 funcionarios certificados		

		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
Productos Intermedio	1.1 Pruebas Psicométricas, aplicadas a funcionarios y funcionarias de la carrera Policial y Secretaría de Seguridad	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 1,500,000.00	
	1.2 Estudio Socioeconómico y patrimonial, aplicado a funcionarios y funcionarias de la carrera Policial y Secretaría de Seguridad	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,250,000.00	
	1.3 Examen Toxicológico aplicado a funcionarios y funcionarias de la carrera Policial y Secretaría de Seguridad	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,500,000.00	
	1.4 Prueba de Polígrafo aplicadas a funcionarios y funcionarias de la carrera Policial y Secretaría de Seguridad	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 2,250,000.00	
Producto final 2:	Creado el Centro de Control de Confianza de la DIDADPOL para aplicación de evaluaciones de confianza a funcionarios y funcionarias de la Carrera Policial y la Secretaría de Seguridad	Número de Centros de Control de Confianza de la DIDADPOL, creados		1	
		Fuente de financiamiento	Ente de financiamiento	Costo Aproximado por producto intermedio	Meta
Productos Intermedio	2.1 Centro de Control de Confianza de la DIDADPOL,	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas:	L. 14,000,000.00	1,000

	equipado y con tecnología incorporada		Tesoro Nacional		
	2.2 Talleres de capacitación en procedimientos de evaluación de confianza, uso de equipos y tecnología, y ética profesional en el manejo de la información, impartidos al personal del Centro de Control de Confianza de la DIDADPOL	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 500,000.00	8
	2.3 Manuales de procedimientos y protocolos operativos para cada tipo de prueba de confianza del Centro de Control de Confianza de la DIDADPOL, elaborados	1. Fondos Nacionales: Fondos Propios	Fuentes Internas: Tesoro Nacional	L 500,000.00	4
Año 2025					
Programa deja de existir y se consolida en 1 solo programa denominado "Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza".					

Anexo 4 – Tablas de Vinculación

1. Vinculación Visión de País		
PROGRAMA	Objetivo	Meta
1. Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	2. Una Honduras que se desarrolla en democracia, con seguridad y sin violencia.	Reducir el índice de conflictividad social a menos de 6

2. Vinculación a la Agenda Nacional Objetivos de Desarrollo Sostenible (AN-ODS)			
PROGRAMA	Objetivo AN-ODS	Meta AN-ODS	Indicador AN-ODS
1. Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	ODS.16 Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas	16.6 Garantizar el acceso público a la información y proteger la libertades fundamentales	16.5.2 Índice de calidad de las instituciones públicas

3. Vinculación al Plan para la Construcción del Estado Socialista Democrático y el Desarrollo Integral del Pueblo Hondureño

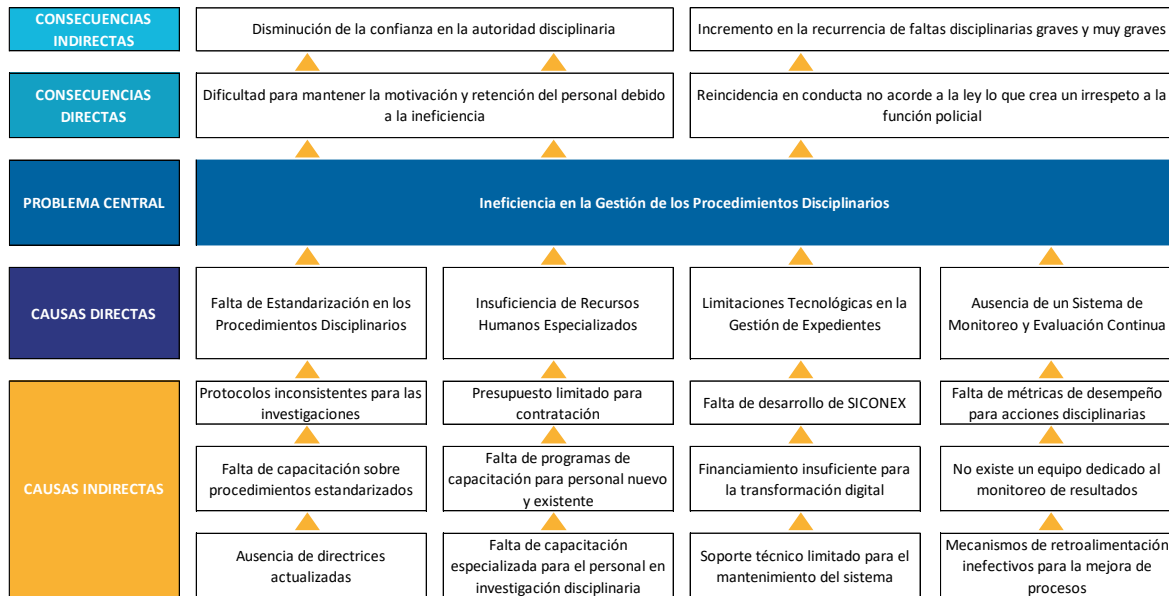
PROGRAMA	GABINETE	EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO	RESULTADO SECTORIAL	INDICADOR SECTORIAL
1. Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	5. Gabinete de Seguridad, Defensa y Gobernabilidad	Seguridad Ciudadana	Instaurar un modelo de seguridad ciudadana y policía comunitaria enfocado en la promoción de la prevención, rehabilitación y reinserción social.	Garantizada la vida, la integridad física y los bienes de la población.	Sin Vinculación a Indicador de Resultado Sectorial .

7. Vinculación a Ejes Transversales

PROGRAMA	EJE TRANSVERSAL
1. Gestión y Prevención Disciplinaria y Evaluación de Confianza	Seguridad Ciudadana

Anexo 5 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 1

ÁRBOL DE PROBLEMA No. 1



El Árbol de Problema No. 1 ilustra un análisis detallado de las causas y consecuencias de la ineficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios en la DIDADPOL. Este enfoque permite visualizar tanto los factores que originan el problema central como sus repercusiones, lo cual facilita la formulación de estrategias para su resolución.

Problema Central

Ineficiencia en la Gestión de los Procedimientos Disciplinarios: Este problema representa la dificultad de la DIDADPOL para gestionar de manera eficiente los casos disciplinarios, lo que afecta la capacidad de la institución para cumplir su mandato.

Causas Directas

- **Falta de Estandarización en los Procedimientos Disciplinarios:** La carencia de protocolos claros y uniformes para las investigaciones genera inconsistencias en la aplicación de sanciones.
- **Insuficiencia de Recursos Humanos Especializados:** La institución enfrenta una escasez de personal capacitado, lo cual retrasa los procesos y disminuye la calidad de las investigaciones.
- **Limitaciones Tecnológicas en la Gestión de Expedientes:** La falta de un sistema digital adecuado dificulta el seguimiento de los casos y la recolección de información.

- Ausencia de un Sistema de Monitoreo y Evaluación Continua: No contar con un sistema que monitoree y evalúe continuamente los procedimientos disciplinarios impide identificar áreas de mejora y asegurar la calidad en la gestión de casos.

Causas Indirectas

Cada causa directa tiene una serie de factores subyacentes que contribuyen al problema:

- Falta de Estandarización: Se debe a protocolos inconsistentes, falta de capacitación sobre procesos estandarizados y la ausencia de directrices actualizadas.
- Insuficiencia de Recursos Humanos: Presupuestos limitados para contratación, falta de programas de capacitación para el personal existente, y la carencia de capacitación especializada para el personal en investigación disciplinaria.
- Limitaciones Tecnológicas: La falta de desarrollo del sistema SICONEX, financiamiento insuficiente para la transformación digital y soporte técnico limitado para su mantenimiento.
- Ausencia de Sistema de Monitoreo: Falta de métricas de desempeño, inexistencia de un equipo dedicado al monitoreo de resultados, y mecanismos de retroalimentación inefectivos para la mejora de procesos.

Consecuencias Directas

La ineficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios provoca:

- Dificultad para mantener la motivación y retención del personal: La falta de eficacia en el sistema desmotiva al personal, lo que afecta su compromiso y estabilidad en la institución.
- Reincidencia en conductas inapropiadas: La falta de sanciones consistentes fomenta un irrespeto hacia la función policial, aumentando la recurrencia de conductas que no cumplen con la ley.

Consecuencias Indirectas

- Disminución de la Confianza en la Autoridad Disciplinaria: La percepción de ineficacia genera desconfianza tanto en el personal como en la ciudadanía.
- Incremento en la Recurrencia de Faltas Disciplinarias Graves y Muy Graves: La ausencia de sanciones efectivas aumenta la frecuencia y gravedad de las faltas dentro de la institución.

Este árbol de problema permite identificar de manera estructurada las áreas clave donde deben implementarse intervenciones estratégicas para mejorar la eficiencia en la gestión disciplinaria en la DIDADPOL.

ÁRBOL DE SOLUCIONES No.1



El Árbol de Soluciones No. 1 ofrece un marco estratégico para abordar el problema central de la ineficiencia en la gestión de los procedimientos disciplinarios en la DIDADPOL. Cada nivel del árbol presenta elementos clave que, en conjunto, apuntan a mejorar la efectividad y la transparencia en los procesos disciplinarios, fortaleciendo así la confianza institucional y reduciendo la reincidencia de faltas graves.

Efecto Indirecto

El efecto indirecto esperado es:

- Fortalecimiento de la confianza en el sistema disciplinario: Esto contribuirá a una percepción positiva de la autoridad disciplinaria.
- Reducción en la recurrencia de faltas disciplinarias graves y muy graves: La aplicación efectiva de las soluciones disminuye la repetición de infracciones serias.

Efecto Directo

El efecto directo de las intervenciones es doble:

- Aumento de la eficiencia en la resolución de casos disciplinarios: Esto asegura que los procedimientos se manejen de forma más rápida y precisa.

- Reducción de inconsistencias en las investigaciones: Disminuye las variaciones en la aplicación de las normas, lo que da transparencia y equidad al sistema.

Cada uno de estos efectos directos se descompone en logros específicos:

- Observada y cumplida la normativa jurídica: Garantizar que las normas disciplinarias se respeten y sigan consistentemente.
- Transparentado el procedimiento disciplinario y deducida la responsabilidad: Brindar claridad y responsabilidad en cada etapa del proceso.
- Reducida la comisión de faltas por conocimiento del régimen disciplinario: Un mayor entendimiento de las normas reduce las violaciones.
- Diseño de un sistema de indicadores de desempeño: Facilita el monitoreo continuo de los procedimientos disciplinarios.

Objetivo Estratégico Institucional

Mejorar la eficiencia en la gestión de procedimientos disciplinarios, para asegurar una resolución oportuna y justa de los casos, fortaleciendo la confianza en el sistema disciplinario y contribuyendo a una cultura de responsabilidad y transparencia. Este objetivo busca establecer un sistema más eficiente, confiable y transparente que responda a las necesidades de la institución y de la sociedad.

Ejes Estratégicos

- Estandarización de los procesos disciplinarios: Definir procedimientos claros que eliminen las inconsistencias en las investigaciones y sanciones.
- Fortalecimiento del sistema SICONEX: Mejorar la capacidad de gestión digital de los expedientes para un seguimiento más efectivo de los casos.
- Capacitación continua del personal en técnicas investigativas: Asegurar que el personal esté capacitado en metodologías modernas para manejar investigaciones disciplinarias.
- Implementación del programa de prevención: Crear medidas proactivas que reduzcan la incidencia de infracciones disciplinarias.

Intervenciones

Las intervenciones están orientadas a ejecutar los ejes estratégicos mediante actividades específicas:

- Desarrollo de protocolos y manuales: Estandarizar la actuación disciplinaria y hacer que los procedimientos sean accesibles y claros para el personal.
- Capacitación en el uso de SICONEX y herramientas digitales avanzadas: Formar al personal en el uso adecuado de la tecnología para mejorar la trazabilidad y análisis de los casos.
- Implementación de programas de formación continua: Desarrollar las habilidades del personal en investigación disciplinaria, fortaleciendo la calidad del proceso.
- Diseño de un sistema de retroalimentación y auditorías: Establecer un monitoreo constante y retroalimentación para identificar áreas de mejora y ajustarlas en tiempo real.

Este árbol de soluciones proporciona una visión estructurada para enfrentar las causas del problema y establecer un sistema disciplinario eficiente, responsable y respetado, que contribuya a la integridad institucional y el cumplimiento de su mandato.

Anexo 6 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 2

ÁRBOL DE PROBLEMA No. 2



El árbol de problemas evidencia que el desconocimiento generalizado de las funciones y el mandato de la DIDADPOL es resultado de una serie de causas interrelacionadas que incluyen:

- Falta de recursos y planificación para ejecutar campañas de sensibilización y educación pública.

- Deficiencias internas en la coordinación y capacitación del personal encargado de comunicación y relaciones públicas.
- Débil colaboración interinstitucional, agravada por la falta de voluntad política y experiencia en establecer alianzas estratégicas.

Estas causas generan consecuencias directas que impactan la operatividad de la DIDADPOL, como la baja presentación de denuncias y la confusión interna, lo que a su vez conduce a consecuencias indirectas de mayor escala, como la pérdida de legitimidad institucional y la erosión de la confianza en el sistema de seguridad.

Implicaciones

La situación descrita en el árbol de problemas tiene implicaciones significativas para la DIDADPOL y el sistema de seguridad en general:

- Operativas: La falta de denuncias limita la capacidad de la DIDADPOL para investigar y sancionar faltas disciplinarias, afectando su eficacia.
- Institucionales: La percepción negativa y la falta de legitimidad minan la autoridad de la institución y su capacidad para ejercer su función disciplinaria.
- Sociales: La desconfianza en las instituciones de seguridad puede llevar a un aumento de la criminalidad y a un debilitamiento del estado de derecho.

Para abordar el desconocimiento generalizado y sus consecuencias, es esencial que la DIDADPOL:

- Desarrolle e implemente campañas de sensibilización efectivas, asignando recursos y personal especializado para este fin.
- Mejore la coordinación interna entre las áreas de comunicación y relaciones públicas, invirtiendo en capacitación y herramientas tecnológicas.
- Fortalezca la colaboración interinstitucional, estableciendo acuerdos formales y promoviendo alianzas estratégicas con otras instituciones y organismos de derechos humanos.

Al tomar estas medidas, la DIDADPOL puede mejorar su visibilidad, aumentar la presentación de denuncias, y restaurar la confianza en su papel como ente disciplinario, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema de seguridad y justicia en Honduras.

ÁRBOL DE SOLUCIONES No.2



Este Árbol de Soluciones propone una estructura estratégica para abordar el problema del desconocimiento sobre el mandato de la DIDADPOL. A través de la implementación de campañas educativas, una comunicación efectiva y la colaboración interinstitucional, se busca aumentar la confianza, transparencia y cooperación en los procesos disciplinarios, fortaleciendo así la legitimidad y la eficacia del sistema disciplinario en el país.

Efecto Indirecto

- Mejora de la legitimidad y confianza en la DIDADPOL como ente disciplinario.
- Reducción en los niveles de impunidad y aumento de transparencia en los actos disciplinarios dentro de la Policía Nacional.

- Fortalecimiento del sistema de seguridad pública y disciplinario, con mayor credibilidad de las instituciones.

Efecto Directo

- Aumento de la participación ciudadana y del personal policial en los procesos disciplinarios.
- Mejora en la comprensión de los derechos y deberes del personal policial frente a la DIDADPOL.
- Incremento en la cooperación interinstitucional y ciudadana en la denuncia de actos disciplinarios.

Objetivo Estratégico Institucional

Fortalecer el conocimiento y comprensión del mandato y funciones de la DIDADPOL, para fomentar la colaboración ciudadana e institucional en los procesos disciplinarios, y mejorar la confianza en el sistema de control y transparencia.

Ejes Estratégicos

- Desarrollar campañas de sensibilización pública y programas de comunicación efectivos que informen a la ciudadanía y al personal policial sobre el mandato de la DIDADPOL.
- Implementar un plan integral de comunicación interna y externa, con recursos y herramientas tecnológicas avanzadas, para facilitar la difusión de información sobre los procesos disciplinarios.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional con entidades de seguridad y derechos humanos, para apoyar la difusión y el cumplimiento del mandato disciplinario de la DIDADPOL.

Intervenciones

Las intervenciones están orientadas a ejecutar los ejes estratégicos mediante actividades específicas

- Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía y al personal policial, sobre el rol y funciones de la DIDADPOL.
- Diseñar y distribuir materiales educativos (folletos, videos, redes sociales) que expliquen el mandato de la DIDADPOL y los mecanismos de denuncia.
- Implementar un programa de talleres de sensibilización sobre derechos, deberes y el sistema disciplinario, dirigido al personal policial.
- Implementar un plan integral de comunicación interna y externa.
- Desarrollar una plataforma digital con acceso a información relevante sobre la DIDADPOL y el proceso disciplinario.
- Capacitar al personal en el uso de herramientas de comunicación para optimizar la difusión del mandato de la DIDADPOL.
- Establecer un sistema de retroalimentación continua para recibir sugerencias y mejorar la efectividad de las campañas informativas.

- Fortalecer la colaboración interinstitucional con entidades de seguridad y derechos humanos.
- Firmar acuerdos de colaboración con entidades gubernamentales y de derechos humanos para difundir el mandato de la DIDADPOL.
- Crear un equipo de trabajo interinstitucional que facilite la cooperación en campañas conjuntas de sensibilización y educación disciplinaria.
- Organizar foros y conferencias interinstitucionales para fortalecer la integración de la DIDADPOL en el sistema de seguridad y justicia del país.

Anexo 7 – Árbol de Problemas y Árbol de Soluciones 3

ÁRBOL DE PROBLEMA No. 3

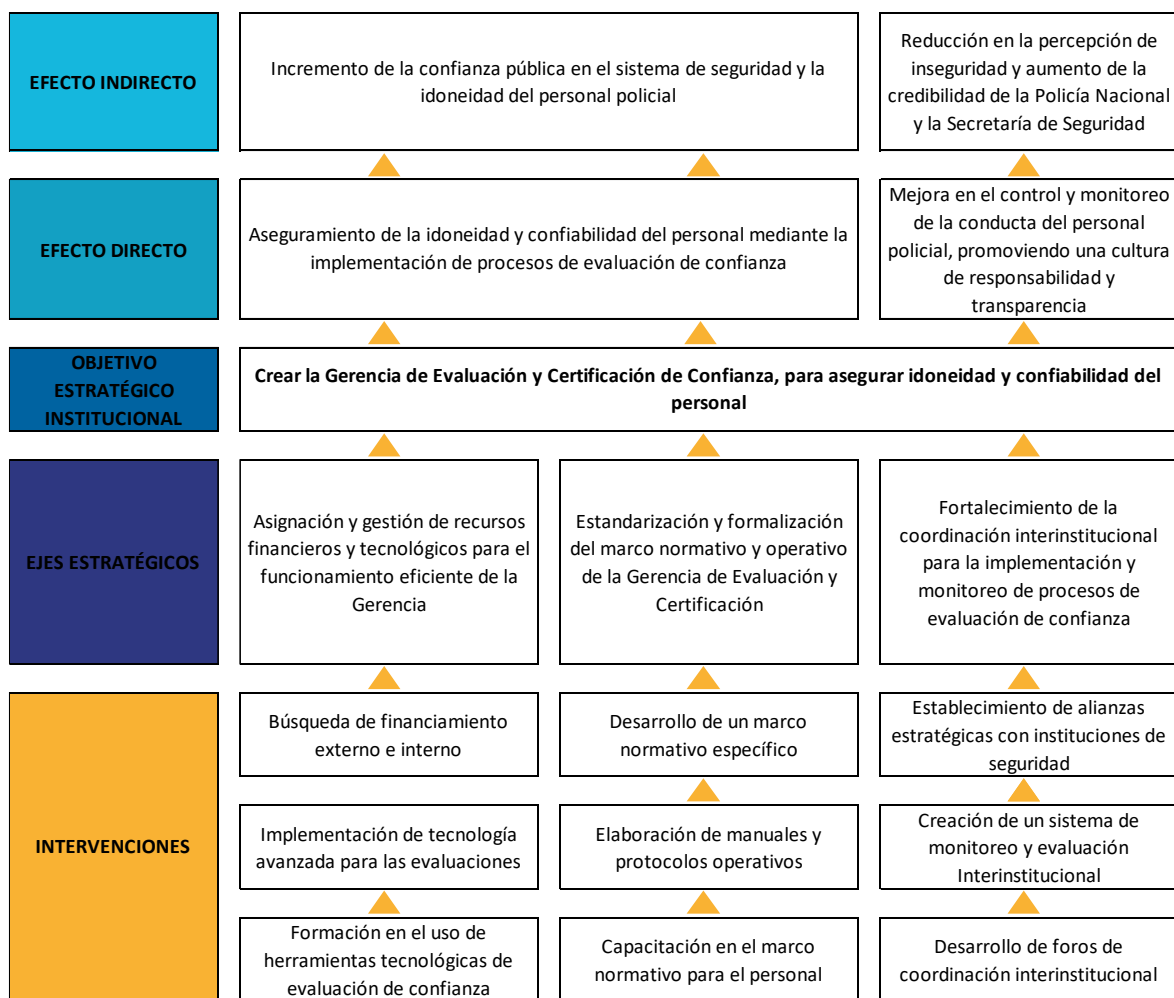


El problema central de la ausencia de una Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza en la DIDADPOL se origina principalmente por la falta de recursos económicos, la inexistencia de un marco normativo adecuado y la falta de voluntad política y administrativa. Estas causas directas están sustentadas por causas indirectas como presupuestos limitados, desactualización de leyes y resistencia al cambio por parte de los altos mandos.

Las consecuencias directas incluyen la incapacidad para evaluar adecuadamente al personal, la permanencia de individuos no certificados en posiciones clave y la debilidad en los controles internos. Esto conduce a consecuencias indirectas más amplias, como un mayor riesgo de corrupción, pérdida de confianza ciudadana y deterioro de la imagen institucional.

Este análisis evidencia la necesidad de abordar tanto las causas financieras y normativas como las culturales y administrativas para establecer una Gerencia de Evaluación y Certificación efectiva, que contribuya a fortalecer la integridad y confiabilidad de las instituciones de seguridad en el país.

ÁRBOL DE SOLUCIONES No.3



El Árbol de Soluciones No.3 establece una estrategia integral para enfrentar el problema de la ausencia de una Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza en la DIDADPOL, cuyo objetivo es asegurar la idoneidad y confiabilidad del personal policial. A continuación, se detalla la estructura del árbol:

Efecto Indirecto

Incremento de la confianza pública en el sistema de seguridad y la idoneidad del personal policial.

Reducción en la percepción de inseguridad y aumento de la credibilidad de la Policía Nacional y la Secretaría de Seguridad.

Efecto Directo

- Aseguramiento de la idoneidad y confiabilidad del personal mediante la implementación de procesos de evaluación de confianza.
- Mejora en el control y monitoreo de la conducta del personal policial, promoviendo una cultura de responsabilidad y transparencia.

Objetivo Estratégico Institucional

Establecer una Gerencia de Evaluación y Certificación que permita asegurar la idoneidad y confiabilidad del personal de la Secretaría de Seguridad y la Policía Nacional, mediante la creación de procesos de evaluación de confianza estructurados y la asignación de recursos necesarios.

Ejes Estratégicos

- Crear y formalizar la Gerencia de Evaluación y Certificación, dotándola de un marco normativo claro y alineado con las mejores prácticas internacionales en evaluación de confianza.
- Asegurar la disponibilidad de recursos financieros y tecnológicos necesarios para la implementación de pruebas de confianza y procesos de certificación.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional para facilitar la implementación de los procesos de evaluación de confianza.
- Desarrollar un sistema de monitoreo y evaluación de las pruebas de confianza para mantener la calidad y efectividad de los procesos.

Intervenciones

- Búsqueda de financiamiento externo e interno para fortalecer el presupuesto de la Gerencia y asegurar la sostenibilidad del programa.
- Implementación de tecnología avanzada para las evaluaciones, que permitirá un monitoreo ágil y preciso de los procesos.
- Formación en el uso de herramientas tecnológicas de evaluación de confianza para capacitar al personal en el manejo de nuevas herramientas digitales.
- Desarrollo de un marco normativo específico para regular las evaluaciones y certificaciones de confianza.
- Elaboración de manuales y protocolos operativos que garanticen la aplicación uniforme y transparente de los procesos.
- Capacitación en el marco normativo para el personal, asegurando que el equipo esté al tanto de las normativas y procedimientos específicos.

- Establecimiento de alianzas estratégicas con instituciones de seguridad para facilitar el intercambio de información y recursos.
- Creación de un sistema de monitoreo y evaluación interinstitucional, que permita la retroalimentación continua entre las entidades involucradas.
- Desarrollo de foros de coordinación interinstitucional para promover la cooperación y alinear esfuerzos en pro de la certificación de confianza.

El Árbol de Soluciones No.3 proporciona un enfoque integral para la creación de la Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza, atendiendo a aspectos financieros, normativos y de colaboración interinstitucional. Con estas intervenciones, se espera fortalecer la credibilidad del sistema disciplinario y garantizar un personal policial confiable y comprometido con los estándares de seguridad y justicia en Honduras.

Anexo 8 – Organigrama

