



GOBIERNO DE LA
REPÚBLICA DE HONDURAS



Plan Estratégico Institucional

2026 - 2030

Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales

Tegucigalpa, Julio, 2026

Contenido

I.	Marco Normativo Institucional	4
1.1	Marco Constitucional	4
1.2	Marco Jurídico Institucional	5
1.3	Marco Nacional de Planificación	5
1.4	Vinculación del Marco Normativo con el PEI	6
II.	Diagnóstico Institucional (Análisis Situacional)	9
2.1	Contexto Nacional e Institucional	9
2.2	Problemática Pública que atiende la Institución	10
2.2.1	Análisis del Problema Público	11
2.2.2	Causas Estructurales del Problema Público	12
2.2.3	Árbol Estratégico de Problemas	13
2.2.4	Teoría del Cambio Institucional	18
2.2.5	Cadena de Valor Publico Institucional	19
3.	Organigrama Institucional	20
III.	Direccionamiento Estratégico	24
3.1	Identidad Institucional	24
	Misión	24
	Visión	24
3.2	Declaración Estratégica	24
3.3	Propósito Estratégico Institucional	25
3.4	Principios Institucionales	25
3.5	Arquitectura Estratégica Institucional	26
IV.	Alineación Estratégica	28
4.1	Objetivos Estratégicos	28
4.2	Objetivo Estratégico Institucional 1	28
4.3	Objetivo Estratégico Institucional 2	28
4.4	Objetivo Estratégico Institucional 3	29
V.	Resultados Institucionales	30
VI.	Modelo de Implementación Estratégica	34
6.1	Modelo de Implementación Estratégica	34
6.2	Instrumentos para la Implementación del PEI	34

6.3	Esquema de Implementación Estratégica	35
6.4	Factores Críticos para la Implementación	35
VII.	Vinculación al Plan de Gobierno 2026-2030 ¡Juntos Vamos a Estar Bien!	37
VIII.	Políticas o Programas Sectoriales.....	39
IX.	Resultados e Indicadores (DIGER)	40
9.1	Resultados e Indicadores Estratégicos	40
9.2	Matriz de Resultados e Indicadores Estratégicos.....	40
9.3	Criterios para el Seguimiento de Indicadores	41
9.4	Articulación con la Planificación Operativa	41
X.	PROGRAMAS Y PROYECTOS	43
10.1	Categorías Programáticas.....	43
10.2	Productos y/o indicadores de producción	44
10.3	Población Objetivo	45
XI.	ANEXOS	46
	Anexo 1. Cadena de Valor institucional	46
	Anexo 2. Matriz de Alineación Estratégica.....	46
	Anexo 3. Fichas Técnicas de Indicadores Estratégicos	47
	Anexo 4. Glosario de Términos	47
	Anexo 5. Siglas y Acrónimos.....	49
	Anexo 6. Matriz de Riesgos Estratégicos para la Implementación del PEI 2026-2030	50
	Anexo 7. Cronograma General de Implementación del PEI 2026-2030	51
	Anexo 8. Hoja de Ruta para la Implementación del PEI.....	52

I. Marco Normativo Institucional

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) desarrolla sus funciones dentro del marco jurídico que regula la organización del Estado, la seguridad pública, la administración de la Carrera Policial y el régimen disciplinario aplicable a los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y a los miembros de la Carrera Policial.

Este marco normativo constituye el fundamento legal que define la naturaleza jurídica, competencias, organización y ámbito de actuación de la institución, estableciendo las atribuciones necesarias para ejercer el control disciplinario externo, desarrollar acciones preventivas y ejecutar los procesos de evaluación y certificación de confianza previstos en la legislación nacional.

Asimismo, proporciona la base jurídica para la formulación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030, garantizando que los objetivos estratégicos, resultados institucionales, programas presupuestarios e intervenciones institucionales respondan al mandato legal de la DIDADPOL y se encuentren alineados con las prioridades nacionales de desarrollo y los lineamientos metodológicos emitidos por la Secretaría de Finanzas (SEFIN)..

1.1 Marco Constitucional

La Constitución de la República de Honduras constituye la norma suprema del ordenamiento jurídico nacional y establece los principios que orientan la actuación de todas las instituciones públicas. En materia de seguridad pública y administración del Estado, dispone que la función pública debe ejercerse con estricto apego al principio de legalidad, garantizando el debido proceso, la protección de los derechos humanos, la transparencia y la responsabilidad de los servidores públicos. Asimismo, define el marco constitucional que regula la organización y funcionamiento de la Policía Nacional como una institución profesional, permanente y de naturaleza civil encargada de preservar la seguridad de las personas y sus bienes, mantener el orden público y cumplir las disposiciones legales emitidas por las autoridades competentes.

Estos principios constituyen el fundamento sobre el cual la DIDADPOL desarrolla sus funciones de investigación disciplinaria, prevención, control y evaluación institucional, asegurando que todas sus actuaciones se realicen con objetividad, imparcialidad y respeto irrestricto a las garantías constitucionales.

1.2 Marco Jurídico Institucional

El principal sustento legal de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales está constituido por el Decreto Legislativo No. 18-2017, mediante el cual se aprueba la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional. Esta normativa establece las bases jurídicas para la organización del sector seguridad y define la estructura institucional que permite el ejercicio de las funciones de control disciplinario, fortalecimiento de la integridad institucional y supervisión del régimen disciplinario policial.

En desarrollo de dicha Ley, el Reglamento de Organización y Funciones de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales regula la estructura organizacional, define las funciones de cada dependencia y establece las competencias específicas de la institución para investigar las faltas disciplinarias, sustanciar procedimientos administrativos disciplinarios, desarrollar acciones preventivas y ejecutar la certificación de confianza de los miembros de la Carrera Policial y del personal de la Secretaría de Seguridad, mientras entra en funcionamiento la Superintendencia para la Aplicación de Pruebas de Evaluación y Certificación de Confianza (SAPEC).

Complementariamente, la Ley de la Carrera Policial, contenida en el Decreto Legislativo No. 69-2017, regula el sistema de administración del recurso humano policial y establece el marco jurídico aplicable al ingreso, permanencia, evaluación, certificación, ascensos, derechos, deberes, prohibiciones, régimen disciplinario y demás aspectos relacionados con el desarrollo profesional de los miembros de la Carrera Policial. Esta normativa constituye uno de los principales referentes para el desarrollo de las funciones disciplinarias y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza contemplado en el presente Plan Estratégico Institucional.

De igual forma, los reglamentos emitidos para desarrollar la Ley Orgánica de la Policía Nacional y la Ley de la Carrera Policial establecen los procedimientos administrativos y técnicos que regulan el funcionamiento institucional, la administración del talento humano policial y los procesos relacionados con la evaluación, certificación y fortalecimiento de las capacidades institucionales, contribuyendo a garantizar la correcta aplicación del marco jurídico vigente.

1.3 Marco Nacional de Planificación

La formulación del presente Plan Estratégico Institucional se realiza conforme a los lineamientos establecidos por la Secretaría de Finanzas (SEFIN), a través de la Dirección

General de Presupuesto, como órgano rector del Sistema Nacional de Planificación y del proceso de programación presupuestaria institucional.

En este contexto, el PEI adopta el enfoque de Gestión por Resultados, orientando la planificación institucional hacia la generación de valor público mediante la definición de objetivos estratégicos, resultados institucionales, indicadores de desempeño y programas presupuestarios alineados con las prioridades establecidas en el Plan Estratégico de Gobierno 2026-2030.

Este enfoque fortalece la articulación entre la planificación estratégica, la programación presupuestaria, la ejecución institucional, el seguimiento y la evaluación del desempeño, promoviendo una gestión pública eficiente, transparente y orientada al logro de resultados.

1.4 Vinculación del Marco Normativo con el PEI

El conjunto de disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y metodológicas descritas anteriormente constituye el fundamento que orienta la formulación del presente Plan Estratégico Institucional 2026-2030.

Las competencias conferidas a la DIDADPOL por este marco jurídico sustentan los objetivos estratégicos orientados al fortalecimiento de la gestión disciplinaria, la prevención de conductas contrarias al régimen disciplinario y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza. Asimismo, proporcionan la base para la definición de los resultados institucionales, programas presupuestarios, productos, indicadores y metas que permitirán medir el desempeño institucional durante el período de vigencia del Plan.

En consecuencia, el presente PEI constituye la expresión estratégica del mandato legal de la DIDADPOL, articulando sus competencias institucionales con las prioridades nacionales de desarrollo, la modernización de la gestión pública y los principios de legalidad, transparencia, eficiencia, rendición de cuentas y gestión por resultados.

Tabla 1

Instrumentos Normativos que Sustentan las Competencias y la Planificación Estratégica de la DIDADPOL

Instrumento Jurídico	Objeto de la Norma	Competencias que Sustenta en la DIDADPOL	Vinculación con el PEI 2026-2030
Constitución de la República de Honduras	Establece los principios fundamentales del Estado de Derecho, la organización del	Fundamenta el ejercicio de las actuaciones disciplinarias bajo los principios de legalidad, debido proceso,	Constituye el fundamento constitucional sobre el cual se desarrollan los objetivos estratégicos,

	Estado, la seguridad pública, la función pública y la protección de los derechos humanos.	objetividad, imparcialidad y respeto a los derechos humanos.	resultados institucionales y actuaciones de la DIDADPOL.
Decreto Legislativo No. 18-2017 - Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional	Regula la organización y funcionamiento de la Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional.	Define la naturaleza jurídica, organización institucional y competencias de la DIDADPOL para ejercer el control disciplinario externo sobre los funcionarios y empleados de la Secretaría de Seguridad y los miembros de la Carrera Policial.	Constituye el principal fundamento legal del PEI y orienta la definición de los objetivos estratégicos institucionales.
Acuerdo No. 0266-2019 - Reglamento de Organización y Funciones de la DIDADPOL	Desarrolla la estructura organizacional, funciones y competencias específicas de la DIDADPOL.	Establece las funciones de las dependencias institucionales, regula los procesos de investigación disciplinaria, prevención, servicios legales y certificación de confianza.	Sustenta la estructura organizacional, la distribución de responsabilidades y la implementación de las estrategias institucionales contempladas en el PEI.
Decreto Legislativo No. 69-2017 - Ley de la Carrera Policial	Regula la organización, administración y funcionamiento de la Carrera Policial.	Establece el régimen disciplinario, los derechos, deberes, obligaciones, permanencia, evaluación y certificación de los miembros de la Carrera Policial.	Proporciona el marco jurídico que sustenta las acciones de investigación disciplinaria y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.
Reglamento General de la Ley de la Carrera Policial	Desarrolla los procedimientos administrativos relacionados con la Carrera Policial.	Regula los procesos de evaluación, certificación, ascensos, permanencia y demás aspectos técnicos de la administración del talento humano policial.	Sustenta técnicamente la implementación de procesos relacionados con la evaluación y certificación de confianza previstos en el PEI.
Reglamento General de la Ley Orgánica de la	Desarrolla la organización y funcionamiento de la	Fortalece la coordinación institucional y regula	Facilita la articulación institucional requerida para la ejecución de las

Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional	Secretaría de Seguridad y de la Policía Nacional.	aspectos operativos relacionados con el funcionamiento del sector seguridad.	acciones estratégicas del PEI.
Plan Estratégico de Gobierno 2026-2030 "¡Juntos Vamos a Estar Bien!"	Define las prioridades nacionales de desarrollo y las políticas públicas del Gobierno de la República.	Orienta la contribución institucional de la DIDADPOL al fortalecimiento del Estado de Derecho, la seguridad pública, la transparencia y la modernización institucional.	Permite la alineación de los objetivos estratégicos y resultados institucionales con las prioridades nacionales.
Lineamientos para la Formulación del Plan Estratégico Institucional (PEI) y Plan Operativo Anual (POA) emitidos por la Secretaría de Finanzas (SEFIN)	Establecen la metodología oficial para la formulación de los instrumentos de planificación institucional.	Orientan la formulación de objetivos estratégicos, resultados institucionales, indicadores, programas presupuestarios y mecanismos de seguimiento y evaluación.	Constituyen el marco metodológico utilizado para la elaboración del presente Plan Estratégico Institucional.

Fuente: Elaboración Propia

II. Diagnóstico Institucional (Análisis Situacional)

2.1 Contexto Nacional e Institucional

El fortalecimiento de la seguridad pública constituye uno de los principales desafíos para el Estado de Honduras, debido a su incidencia en la gobernabilidad democrática, el desarrollo económico, la protección de los derechos humanos y la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

En este contexto, el Estado impulsa acciones orientadas a consolidar instituciones de seguridad más transparentes, eficientes, profesionales y sujetas al principio de legalidad, fortaleciendo los mecanismos de control, supervisión y rendición de cuentas que garanticen el adecuado desempeño de los servidores públicos responsables de la seguridad ciudadana.

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) desempeña un papel fundamental dentro de este proceso, al ejercer el control disciplinario externo sobre los funcionarios y empleados de la Secretaría de Seguridad y los miembros de la Carrera Policial, mediante la investigación de las faltas disciplinarias, la sustanciación de los procedimientos administrativos disciplinarios y la implementación de mecanismos preventivos dirigidos a fortalecer la integridad institucional.

Durante los últimos años, la DIDADPOL ha experimentado un proceso continuo de fortalecimiento institucional orientado a mejorar la eficiencia de los procedimientos disciplinarios, modernizar sus procesos administrativos y operativos, fortalecer las capacidades técnicas del talento humano e incorporar herramientas tecnológicas que permitan optimizar la prestación de sus servicios.

Para el período 2026-2030, la institución enfrenta un nuevo escenario estratégico caracterizado por la incorporación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, respaldado por la asignación de recursos presupuestarios específicos, lo que permitirá ampliar progresivamente los mecanismos preventivos destinados a garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial.

En este sentido, el presente Plan Estratégico Institucional orienta las acciones de la DIDADPOL hacia el fortalecimiento integral del sistema disciplinario, la prevención de las faltas disciplinarias y la consolidación de los procesos de evaluación y certificación de confianza, contribuyendo al logro de los objetivos nacionales establecidos en el Plan Estratégico de Gobierno 2026-2030 y al fortalecimiento de la transparencia, la legalidad y la confianza ciudadana en las instituciones de seguridad del Estado.

2.2 Problemática Pública que atiende la Institución

El fortalecimiento del Estado de Derecho y la consolidación de instituciones públicas transparentes, eficientes y confiables constituyen condiciones indispensables para garantizar la seguridad ciudadana, la protección de los derechos humanos y la gobernabilidad democrática. En este contexto, la disciplina policial representa uno de los pilares fundamentales para asegurar que el ejercicio de la función pública en materia de seguridad se desarrolle con estricto apego a la legalidad, la ética, la objetividad y el respeto irrestricto de los derechos fundamentales.

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) fue creada como un órgano especializado con independencia técnica y funcional para ejercer el control disciplinario externo sobre los funcionarios y empleados de la Secretaría de Seguridad y los miembros de la Carrera Policial, garantizando que las actuaciones disciplinarias se desarrollen bajo los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, debido proceso y respeto a los derechos humanos.

No obstante, los avances alcanzados durante los últimos años en materia de fortalecimiento institucional y modernización del régimen disciplinario, persisten desafíos que limitan la consolidación de un sistema disciplinario integral orientado a la prevención, investigación, sanción y evaluación permanente de la conducta funcional de los servidores públicos sujetos al régimen disciplinario.

La problemática pública que atiende la DIDADPOL puede definirse como la persistencia de conductas disciplinarias contrarias al marco jurídico aplicable y la necesidad de fortalecer los mecanismos institucionales de prevención, investigación, control disciplinario y evaluación de confianza, con el propósito de garantizar la integridad institucional, el adecuado desempeño de los servidores públicos y la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

Esta problemática no responde exclusivamente a la ocurrencia de faltas disciplinarias; comprende además factores estructurales asociados a la capacidad institucional para prevenir riesgos disciplinarios, desarrollar investigaciones oportunas y técnicamente sustentadas, fortalecer la cultura de legalidad dentro de la Secretaría de Seguridad e implementar mecanismos preventivos que permitan verificar la confiabilidad e idoneidad de los miembros de la Carrera Policial.

La intervención de la DIDADPOL se orienta, por tanto, no solo a la investigación y sustanciación de procedimientos administrativos disciplinarios, sino también al fortalecimiento de una cultura institucional basada en la transparencia, la ética pública, la

rendición de cuentas y la prevención de conductas que puedan afectar el correcto funcionamiento de las instituciones de seguridad del Estado.

Para el período 2026-2030, la institución enfrenta un escenario estratégico caracterizado por la consolidación del modelo de Gestión por Resultados impulsado por la Secretaría de Finanzas, el fortalecimiento de los mecanismos de evaluación del desempeño institucional y la incorporación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, cuya implementación representa una oportunidad para ampliar el enfoque preventivo del régimen disciplinario y fortalecer los procesos de profesionalización de la Carrera Policial.

En consecuencia, el presente Plan Estratégico Institucional orienta la intervención de la DIDADPOL hacia el fortalecimiento integral del sistema disciplinario, promoviendo una actuación institucional basada en la eficiencia, la transparencia, la innovación, la mejora continua y la generación de valor público, contribuyendo de manera directa a fortalecer la gobernabilidad disciplinaria, la confianza ciudadana y el desempeño probado de los cuerpos policiales.

2.2.1 Análisis del Problema Público

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) desarrolla su gestión en un contexto caracterizado por la necesidad permanente de fortalecer la disciplina, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función policial. En este contexto, el principal problema público que justifica la intervención institucional es la persistencia de conductas contrarias al régimen disciplinario por parte de funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial, las cuales afectan el adecuado funcionamiento institucional, debilitan la confianza ciudadana y limitan el fortalecimiento del Estado de Derecho.

La ocurrencia de faltas disciplinarias graves y muy graves representa un desafío para la administración pública y para el sistema de seguridad nacional, ya que incide directamente en la credibilidad de las instituciones encargadas de garantizar la seguridad ciudadana. Asimismo, genera impactos negativos en la eficiencia institucional, el cumplimiento de las normas disciplinarias, la cultura de integridad y la percepción de transparencia en el desempeño de la función policial.

El análisis institucional evidencia que esta problemática responde a diversos factores de naturaleza estructural, organizacional y preventiva. Entre ellos destacan la necesidad de fortalecer la cultura de prevención disciplinaria, la consolidación de mecanismos permanentes de formación y sensibilización sobre el régimen disciplinario, el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la investigación y sustanciación de los procedimientos administrativos disciplinarios, así como la implementación progresiva

de mecanismos de evaluación y certificación de confianza que contribuyan a fortalecer la confiabilidad e idoneidad del talento humano policial.

Si bien durante los últimos años la DIDADPOL ha fortalecido sus capacidades técnicas y operativas, la evolución del entorno institucional y las nuevas responsabilidades conferidas por el marco jurídico nacional hacen necesario consolidar un modelo integral de gestión disciplinaria que combine acciones preventivas, correctivas y de fortalecimiento institucional. En este sentido, la disponibilidad de recursos presupuestarios para iniciar la implementación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza representa una oportunidad estratégica para ampliar el alcance de las acciones institucionales y fortalecer los mecanismos preventivos orientados a garantizar la permanencia de personal confiable, íntegro y comprometido con los principios del servicio público.

Frente a esta problemática, la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales orienta su intervención hacia tres grandes ámbitos de actuación. En primer lugar, el fortalecimiento de la investigación disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos y técnicamente sustentados que permitan garantizar el debido proceso y la correcta aplicación del régimen disciplinario. En segundo lugar, el desarrollo de acciones de prevención, formación y promoción de la cultura de integridad dirigidas a reducir la ocurrencia de conductas contrarias a la normativa disciplinaria. Finalmente, la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza permitirá incorporar mecanismos preventivos orientados a fortalecer la idoneidad, confiabilidad y permanencia del personal policial, conforme al desarrollo de las capacidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.

En consecuencia, la intervención de la DIDADPOL no se limita a la atención de los hechos disciplinarios una vez ocurridos, sino que evoluciona hacia un modelo de gestión integral orientado a prevenir riesgos disciplinarios, fortalecer la integridad institucional, mejorar la confianza en la función policial y contribuir al fortalecimiento de la gobernanza del sector seguridad. Bajo este enfoque, el presente Plan Estratégico Institucional articula los objetivos estratégicos, resultados institucionales y programas presupuestarios necesarios para atender las causas que originan la problemática identificada y generar resultados sostenibles durante el período 2026-2030

2.2.2 Causas Estructurales del Problema Público

El análisis institucional realizado permitió identificar que la problemática pública atendida por la DIDADPOL responde a un conjunto de factores estructurales e institucionales que inciden en la capacidad del sistema disciplinario para prevenir, detectar, investigar y corregir oportunamente las conductas contrarias al régimen disciplinario.

Las principales causas identificadas se agrupan en tres dimensiones estratégicas:

a) Fortalecimiento de la gestión disciplinaria

La creciente complejidad de los procedimientos disciplinarios, el incremento en la demanda de investigaciones y la necesidad de optimizar los procesos institucionales hacen indispensable continuar fortaleciendo la capacidad técnica, operativa y tecnológica de la DIDADPOL para garantizar investigaciones objetivas, oportunas y técnicamente sustentadas.

b) Fortalecimiento de la cultura de integridad y prevención disciplinaria

La sostenibilidad del régimen disciplinario requiere fortalecer permanentemente las acciones de prevención, divulgación, capacitación y sensibilización dirigidas a promover el cumplimiento de las normas disciplinarias y consolidar una cultura institucional basada en la ética, la legalidad y la transparencia.

c) Implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza

La disponibilidad de recursos para iniciar la implementación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza representa una oportunidad estratégica para incorporar mecanismos preventivos que contribuyan a garantizar la permanencia de personal idóneo y fortalecer la integridad institucional mediante la aplicación progresiva de pruebas de confianza conforme a la disponibilidad presupuestaria y las capacidades institucionales.

2.2.3 Árbol Estratégico de Problemas

El análisis situacional realizado permitió identificar que la problemática pública atendida por la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales responde a una relación estructurada de causas y efectos que inciden directamente en la disciplina policial, la integridad institucional y la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

En este sentido, el Árbol Estratégico de Problemas se construye como una herramienta que permite visualizar de manera integral cómo las causas estructurales generan un problema central, el cual a su vez produce efectos negativos en distintos niveles institucionales y sociales. Esta relación causal facilita comprender no solo la naturaleza del problema, sino también las áreas prioritarias de intervención de la DIDADPOL.

Problema Público Central

Persistencia de conductas disciplinarias y limitaciones en los mecanismos de prevención, control disciplinario y evaluación de confianza que afectan la integridad institucional, el desempeño de los miembros de la Carrera Policial y la confianza de la ciudadanía en las instituciones de seguridad pública.

Este problema central refleja la convergencia de tres dimensiones fundamentales de la gestión institucional: la gestión disciplinaria, la prevención de conductas indebidas y la evaluación de confianza. Las limitaciones en estas áreas generan condiciones que permiten la persistencia de faltas disciplinarias, afectando directamente el comportamiento de los miembros de la Carrera Policial y debilitando los estándares de integridad institucional.

Relación entre causas, problema central y efectos

Las causas del problema se agrupan en tres grandes ámbitos que corresponden a las funciones sustantivas de la DIDADPOL:

- **Gestión disciplinaria:** Se identifican necesidades de fortalecimiento en la eficiencia de los procesos disciplinarios, así como en las capacidades técnicas y tecnológicas para su gestión. Estas limitaciones pueden generar retrasos, inconsistencias o debilidades en la aplicación del régimen disciplinario, lo que contribuye a la persistencia de conductas indebidas.
- **Prevención disciplinaria:** Existe la necesidad de fortalecer la cultura de integridad mediante acciones sistemáticas de capacitación, divulgación y sensibilización. La limitada implementación de estrategias preventivas reduce la capacidad institucional para anticipar y evitar conductas disciplinarias, incrementando la probabilidad de ocurrencia de faltas.
- **Evaluación y Certificación de Confianza:** La implementación gradual de este sistema, junto con la necesidad de fortalecer capacidades técnicas, tecnológicas y operativas, limita la cobertura y efectividad de las pruebas de confianza. Esto dificulta la identificación oportuna de riesgos asociados al desempeño del personal policial.

Estas causas estructurales convergen en el problema central, generando efectos que se manifiestan en distintos niveles:

- **A nivel institucional:** Se produce una afectación a la transparencia, legitimidad e integridad institucional, debilitando la capacidad de la institución para garantizar el cumplimiento de normas y estándares éticos.
- **A nivel operativo:** Se evidencia la persistencia de faltas disciplinarias graves y muy graves, lo que impacta negativamente en el desempeño de los miembros de la Carrera Policial.
- **A nivel social:** Se genera una disminución de la confianza ciudadana en las instituciones responsables de la seguridad pública, afectando la percepción de legitimidad y la relación entre la ciudadanía y el Estado.

De esta manera, el Árbol Estratégico de Problemas permite comprender que la problemática no es aislada, sino el resultado de múltiples factores interrelacionados que requieren una intervención integral. Este enfoque orienta la formulación de los objetivos

estratégicos del presente Plan y la definición de resultados institucionales, productos e indicadores que permitirán medir el desempeño de la DIDADPOL durante el período 2026-2030.

Tabla 2
Síntesis del Problema Público

Elemento	Descripción
Problema público	Persistencia de conductas contrarias al régimen disciplinario por parte de funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial, afectando la disciplina institucional, la integridad del servicio policial y la confianza ciudadana.
Población afectada	Funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial sujetos al régimen disciplinario y a los procesos de evaluación y certificación de confianza.
Beneficiarios Indirectos	Ciudadanía hondureña, instituciones del sector seguridad y demás actores que demandan servicios policiales transparentes, íntegros y eficientes.
Causas Principales	• Necesidad de fortalecer la cultura de prevención disciplinaria. • Oportunidades de mejora en los procesos de investigación y sustanciación disciplinaria. • Implementación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza. • Necesidad de fortalecer las capacidades institucionales y tecnológicas.
Efectos Principales	• Persistencia de faltas disciplinarias. • Debilitamiento de la cultura de integridad institucional. • Afectación a la confianza ciudadana. • Limitaciones para fortalecer la gobernanza del sector seguridad.
Respuesta Institucional	Fortalecer la gestión disciplinaria, promover la prevención disciplinaria y la cultura de integridad, e implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante una gestión institucional orientada a resultados.
Resultados Esperados	• Reducción de la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves. • Fortalecimiento de la cultura de integridad y prevención disciplinaria. • Implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.
Contribución al Valor Público	Fortalecer la disciplina policial, la transparencia institucional, la confianza ciudadana y la gobernanza del sector seguridad mediante una gestión pública eficiente, objetiva y orientada a resultados.

Fuente: Elaboración Propia

Figura 1
Árbol Estratégico de Problemas



Fuente: Elaboración Propia

Figura 2
Árbol Estratégico de Objetivos



Fuente: Elaboración Propia

2.2.4 Teoría del Cambio Institucional

La formulación del presente Plan Estratégico Institucional se fundamenta en una lógica de intervención orientada a resultados, mediante la cual la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales articula sus capacidades institucionales para generar cambios sostenibles en la disciplina policial, la integridad institucional y la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

La teoría del cambio parte del reconocimiento de que la persistencia de faltas disciplinarias no constituye únicamente un problema de control o sanción, sino el resultado de múltiples factores relacionados con la prevención, la gestión institucional, el fortalecimiento de capacidades y la confiabilidad del talento humano que integra la Carrera Policial.

En este contexto, la DIDADPOL orientará su intervención estratégica hacia el fortalecimiento integral del sistema disciplinario mediante tres líneas de acción complementarias:

- El fortalecimiento de la gestión disciplinaria, orientado a mejorar la eficiencia, objetividad, oportunidad y calidad técnica de las investigaciones y procedimientos administrativos disciplinarios.
- El fortalecimiento de la prevención disciplinaria y de la cultura de integridad, promoviendo acciones permanentes de capacitación, divulgación, sensibilización y coordinación institucional que contribuyan a reducir la ocurrencia de conductas contrarias al régimen disciplinario.
- La implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, incorporando mecanismos preventivos que permitan fortalecer la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial conforme a la disponibilidad presupuestaria y al desarrollo de las capacidades institucionales.

Se espera que la articulación de estas tres líneas estratégicas permita mejorar progresivamente la capacidad institucional de la DIDADPOL para prevenir, investigar y atender las faltas disciplinarias, fortalecer los mecanismos de evaluación preventiva y contribuir a la reducción de la incidencia de faltas graves y muy graves.

Como resultado de esta intervención, la institución contribuirá al fortalecimiento de la gobernanza del sector seguridad, la transparencia institucional, el desempeño probado de los miembros de la Carrera Policial y el incremento de la confianza ciudadana en las instituciones responsables de la seguridad pública.

La teoría del cambio constituye el fundamento conceptual que orienta la formulación de los objetivos estratégicos, resultados institucionales, programas presupuestarios, productos, indicadores y metas establecidos en el presente Plan Estratégico Institucional.

2.2.5 Cadena de Valor Publico Institucional

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales genera valor público mediante la transformación de recursos institucionales en bienes y servicios que contribuyen al fortalecimiento del régimen disciplinario, la integridad institucional y la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

La cadena de valor institucional inicia con la disponibilidad de recursos humanos, financieros, tecnológicos y normativos que permiten el desarrollo de los procesos sustantivos de la institución.

A través de dichos recursos, la DIDADPOL desarrolla actividades de investigación disciplinaria, sustanciación de procedimientos administrativos, acciones de prevención disciplinaria, fortalecimiento institucional y, de manera progresiva, la implementación del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Estas actividades generan productos institucionales tales como investigaciones disciplinarias, dictámenes técnicos, resoluciones administrativas, acciones de capacitación, campañas de prevención, pruebas de confianza y otros servicios especializados orientados al fortalecimiento del régimen disciplinario.

La entrega oportuna y con calidad de estos productos permite generar resultados institucionales relacionados con la reducción de la incidencia de faltas disciplinarias, el fortalecimiento de la cultura de integridad, la mejora de la eficiencia institucional y el incremento progresivo de la cobertura de los mecanismos de evaluación de confianza.

Finalmente, estos resultados contribuyen al fortalecimiento de la transparencia institucional, la gobernabilidad del sector seguridad, el desempeño probo de los miembros de la Carrera Policial y la consolidación de la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública, generando valor público para el Estado y la sociedad hondureña.

3. Organigrama Institucional

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) dispone de una estructura organizacional diseñada para garantizar el cumplimiento de su mandato legal mediante una adecuada distribución de competencias, responsabilidades y niveles de decisión que permiten desarrollar de forma articulada las funciones de investigación disciplinaria, prevención, control, evaluación de confianza y apoyo administrativo.

La organización institucional responde a un modelo de gestión basado en la especialización funcional, la coordinación interinstitucional, el fortalecimiento de las capacidades técnicas y la orientación a resultados, permitiendo que cada dependencia contribuya, desde su ámbito de competencia, al logro de los objetivos estratégicos definidos en el presente Plan Estratégico Institucional.

La estructura organizacional se encuentra integrada por unidades directivas, áreas de asesoría y apoyo, unidades estratégicas de planificación y control, áreas sustantivas responsables de los procesos misionales y dependencias administrativas encargadas de proveer los recursos necesarios para el funcionamiento institucional. Esta organización favorece la coordinación entre las diferentes áreas funcionales y fortalece la capacidad institucional para responder oportunamente a las necesidades del régimen disciplinario policial.

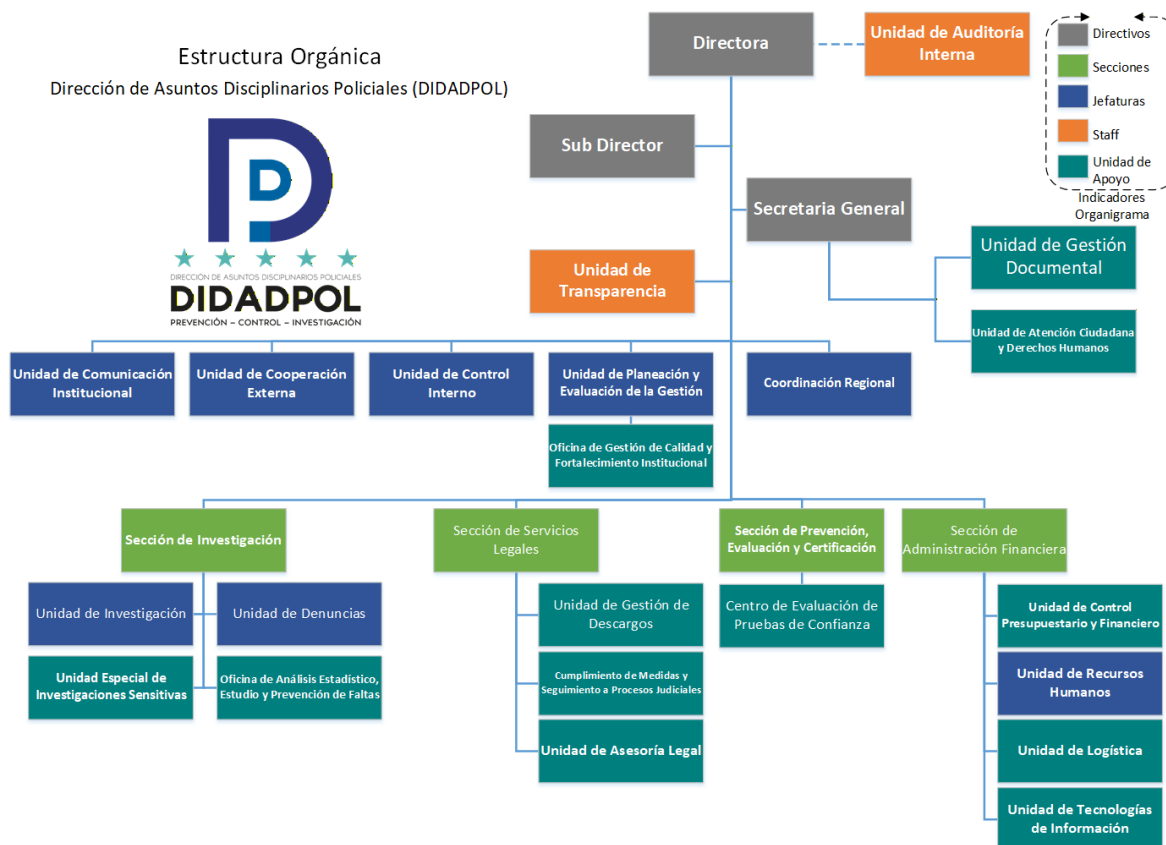
Con el propósito de representar de manera integral la forma en que la institución genera valor público, el presente Plan incorpora un Modelo de Gobernanza Institucional, el cual complementa la estructura organizacional tradicional y permite visualizar la interacción entre los distintos procesos que hacen posible el cumplimiento de la misión institucional.

A diferencia del organigrama, que muestra las relaciones jerárquicas y administrativas, el Modelo de Gobernanza Institucional representa la arquitectura funcional mediante la cual la DIDADPOL transforma sus recursos institucionales en resultados para la ciudadanía, identificando los procesos misionales, estratégicos, de apoyo, control y articulación institucional que sustentan la ejecución del presente Plan Estratégico Institucional.

Este modelo evidencia que el cumplimiento de los objetivos estratégicos no depende exclusivamente de las áreas responsables de la investigación disciplinaria, sino de la interacción coordinada de todas las dependencias institucionales, las cuales aportan capacidades técnicas, administrativas, jurídicas, tecnológicas y de planificación que permiten fortalecer el régimen disciplinario, consolidar la cultura de integridad, implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza y generar valor público para el Estado hondureño.

En consecuencia, la estructura organizacional y el Modelo de Gobernanza Institucional constituyen el soporte operativo y estratégico para la implementación del presente Plan Estratégico Institucional, asegurando la coordinación de los procesos institucionales, la adecuada utilización de los recursos públicos y el cumplimiento de los resultados institucionales establecidos para el período 2026-2030. La Figura 3 presenta la estructura organizacional vigente de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales.

Figura 3
Organigrama Institucional



Fuente: Elaboración Propia

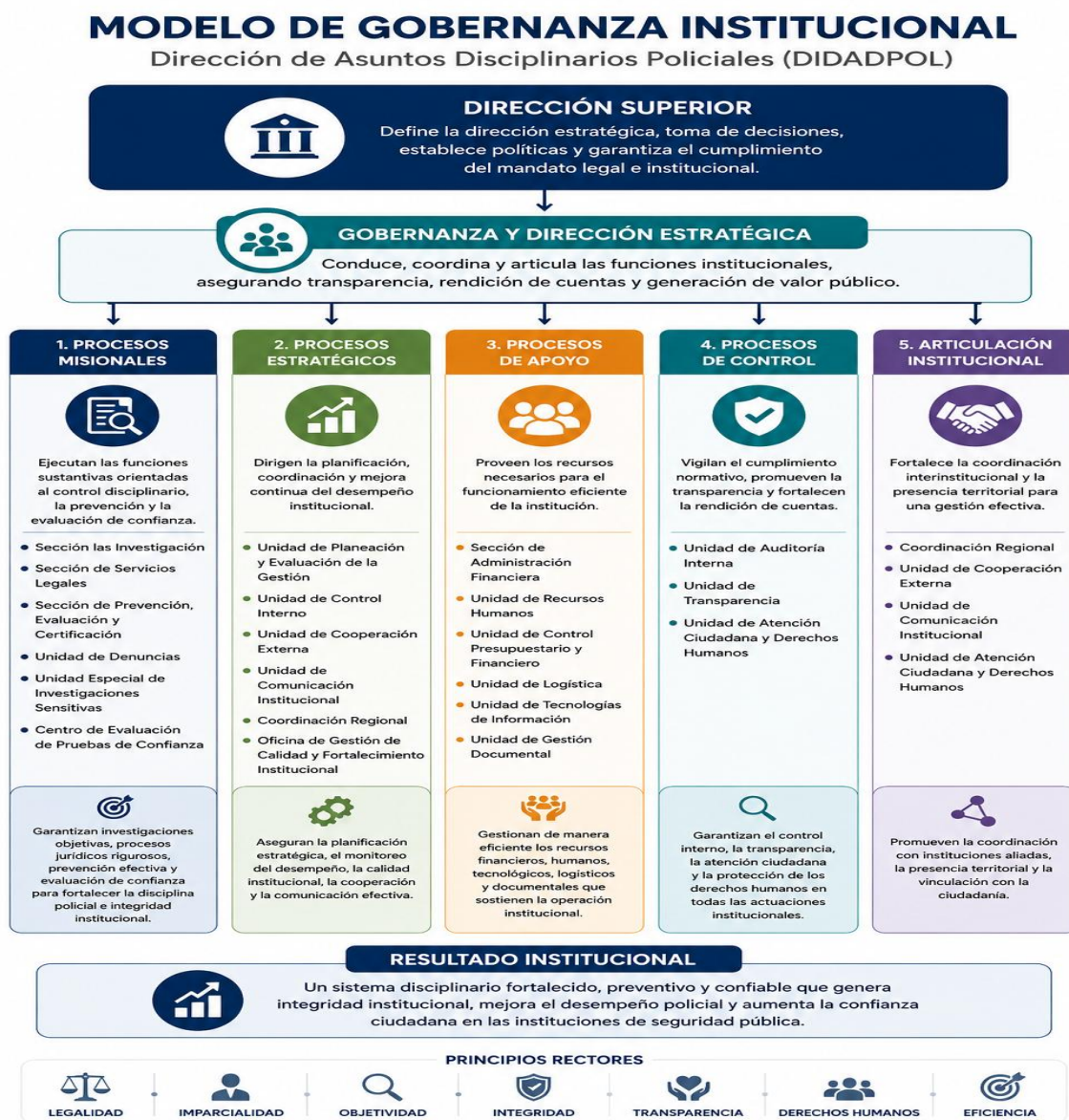
Tabla 3
Tabla de Capacidades Institucionales

Área Organizacional	Función Estratégica dentro del PEI
Dirección Superior	Dirección estratégica, toma de decisiones y conducción institucional.
Secretaría General	Coordinación administrativa y gestión documental institucional.
Sección de Investigación	Investigación de denuncias y fortalecimiento del control disciplinario.
Sección de Servicios Legales	Sustanciación jurídica de los procedimientos disciplinarios.

Sección de Prevención, Evaluación y Certificación	Desarrollo de acciones preventivas y ejecución progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.
Sección Administrativa Financiera	Gestión de recursos financieros, humanos, logísticos y tecnológicos que respaldan la ejecución del PEI.
Unidad de Planeación y Evaluación de la Gestión	Coordinación del proceso de planificación, monitoreo, evaluación y mejora continua del desempeño institucional.
Coordinación Regional	Articulación territorial y fortalecimiento de la presencia institucional.

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4
Modelo de Gobernanza Institucional



Fuente: Elaboración propia.

El Modelo de Gobernanza Institucional representa la forma en que la DIDADPOL articula sus capacidades organizacionales para generar resultados institucionales y contribuir al fortalecimiento del régimen disciplinario policial.

En la parte superior del modelo se ubica la Dirección Superior, responsable de definir la dirección estratégica, establecer las políticas institucionales y ejercer la conducción general de la organización. A partir de este nivel se desarrolla la gobernanza institucional, entendida como el conjunto de mecanismos mediante los cuales se coordinan los procesos, se asignan responsabilidades y se orienta la gestión hacia el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

El modelo identifica cinco componentes funcionales que interactúan de manera permanente:

- Procesos Misionales, responsables de ejecutar las funciones sustantivas relacionadas con la investigación disciplinaria, los servicios legales, la prevención disciplinaria y la evaluación y certificación de confianza.
- Procesos Estratégicos, orientados a la planificación institucional, el monitoreo y evaluación de la gestión, la mejora continua, la comunicación institucional y la cooperación externa, asegurando que la organización mantenga una visión estratégica y una gestión basada en resultados.
- Procesos de Apoyo, encargados de administrar los recursos financieros, humanos, tecnológicos, logísticos y documentales que permiten el funcionamiento eficiente de la institución.
- Procesos de Control, destinados a fortalecer la transparencia, la rendición de cuentas, el control interno, la auditoría, la atención ciudadana y la protección de los derechos humanos, garantizando la legalidad y la integridad de la gestión institucional.
- Procesos de Articulación Institucional, que promueven la coordinación con otras instituciones del Estado, organismos de cooperación y actores relevantes, fortaleciendo la presencia territorial y la capacidad de respuesta institucional.

La interacción de estos cinco componentes permite transformar los recursos institucionales en bienes y servicios públicos, generando resultados orientados a fortalecer la disciplina policial, la integridad institucional y la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

III. Direcccionamiento Estratégico

3.1 Identidad Institucional

La identidad institucional constituye el fundamento estratégico que orienta la actuación de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales y define el propósito que guía su gestión, así como la visión de desarrollo que aspira alcanzar durante el período de vigencia del presente Plan Estratégico Institucional.

La misión expresa la razón de ser de la institución y el valor público que genera mediante el ejercicio de sus competencias legales, mientras que la visión refleja el estado deseado de la organización en el mediano plazo, orientando los esfuerzos institucionales hacia el fortalecimiento continuo de sus capacidades y la consolidación de una gestión pública moderna, transparente y orientada a resultados.

Ambos elementos constituyen el marco de referencia para la formulación de los objetivos estratégicos, la definición de resultados institucionales y la implementación de las estrategias que permitirán cumplir el mandato conferido por la Ley Orgánica de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales.

Misión

Contribuir al fortalecimiento institucional de la Policía Nacional mediante el control disciplinario, la investigación de faltas y la evaluación y certificación de confianza del personal policial, garantizando integridad, transparencia y responsabilidad en el servicio público.

Visión

Al año 2030, convertirnos en una institución sólida, técnica y reconocida por su capacidad para garantizar la disciplina policial, la evaluación de confianza y la transparencia en la función policial.

3.2 Declaración Estratégica

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales orientará su gestión durante el período 2026-2030 hacia la consolidación de un modelo institucional basado en la prevención, el fortalecimiento del régimen disciplinario, la innovación, la mejora continua y la generación de valor público.

La implementación del presente Plan Estratégico Institucional permitirá fortalecer las capacidades institucionales para investigar, prevenir y atender oportunamente las faltas disciplinarias, incorporar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de

Confianza y consolidar una gestión transparente, eficiente y orientada a resultados que contribuya al fortalecimiento del Estado de Derecho y de la confianza ciudadana.

3.3 Propósito Estratégico Institucional

Durante el período 2026-2030, la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales orientará sus esfuerzos al fortalecimiento integral del sistema disciplinario policial mediante una gestión institucional preventiva, técnica, transparente y orientada a resultados, que contribuya al fortalecimiento de la integridad institucional, la profesionalización de la Carrera Policial y el incremento de la confianza de la ciudadanía en las instituciones responsables de la seguridad pública.

Este propósito estratégico refleja la evolución del rol institucional de la DIDADPOL, trascendiendo un enfoque centrado exclusivamente en la investigación y sanción disciplinaria para consolidar un modelo integral basado en la prevención, la mejora continua, la gestión del conocimiento, la evaluación de confianza y el fortalecimiento permanente de las capacidades institucionales.

El cumplimiento de este propósito se materializará mediante la implementación de los objetivos estratégicos, resultados institucionales y estrategias definidas en el presente Plan Estratégico Institucional, asegurando la generación de valor público y la contribución efectiva al logro de las prioridades nacionales en materia de seguridad, transparencia y fortalecimiento institucional.

3.4 Principios Institucionales

La actuación de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales durante la ejecución del presente Plan Estratégico Institucional se regirá por los siguientes principios:

- **Legalidad:** Todas las actuaciones institucionales se desarrollarán con estricto apego al ordenamiento jurídico vigente, garantizando el respeto al debido proceso y la seguridad jurídica.
- **Objetividad:** Las investigaciones, evaluaciones y actuaciones disciplinarias se realizarán con criterios técnicos, imparciales y sustentados en evidencia.
- **Independencia Técnica:** Las decisiones institucionales se adoptarán con autonomía técnica dentro del marco de las competencias legalmente conferidas.
- **Transparencia:** La gestión institucional promoverá la rendición de cuentas, el acceso a la información pública y el uso responsable de los recursos del Estado.
- **Integridad:** El desempeño institucional estará orientado por los más altos estándares de ética pública, probidad y responsabilidad.

- Respeto a los Derechos Humanos: Todas las actuaciones garantizarán el respeto irrestricto de la dignidad humana y los derechos fundamentales.
- Mejora Continua: La institución promoverá permanentemente la innovación, el fortalecimiento de capacidades y la optimización de sus procesos.
- Gestión por Resultados: La planificación, ejecución y evaluación institucional estarán orientadas al cumplimiento de resultados medibles que generen valor público para la ciudadanía.

3.5 Arquitectura Estratégica Institucional

La arquitectura estratégica del presente Plan Estratégico Institucional constituye el modelo mediante el cual la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales articula su misión, visión, capacidades institucionales y competencias legales para generar resultados orientados al fortalecimiento del régimen disciplinario policial y a la generación de valor público.

Esta arquitectura integra de manera coherente el problema público identificado durante el diagnóstico institucional, los objetivos estratégicos, los resultados institucionales, las estrategias de intervención, los programas presupuestarios y el sistema de seguimiento y evaluación, asegurando la trazabilidad entre la planificación estratégica, la planificación operativa y la asignación de recursos públicos.

Su diseño responde a los principios de la Gestión por Resultados, promoviendo una relación lógica entre las necesidades públicas identificadas, las intervenciones institucionales y los cambios que se esperan generar durante el período 2026-2030.

Bajo este enfoque, cada componente del presente Plan constituye un elemento complementario dentro de un sistema integrado de gestión institucional, donde los objetivos estratégicos orientan la intervención de la DIDADPOL, los resultados institucionales permiten medir los cambios esperados, los programas presupuestarios organizan la producción pública y los indicadores facilitan el monitoreo y la evaluación del desempeño institucional.

Asimismo, la arquitectura estratégica fortalece la articulación entre los diferentes instrumentos de planificación institucional, asegurando que el Plan Operativo Anual (POA), el presupuesto institucional, los indicadores de desempeño y los mecanismos de monitoreo y evaluación respondan a una misma orientación estratégica. De esta manera, se facilita la toma de decisiones basada en evidencia, la priorización de recursos y el seguimiento continuo al cumplimiento de los objetivos y resultados previstos en el presente Plan Estratégico Institucional.

En consecuencia, esta arquitectura se constituye en el marco de referencia para la gestión institucional durante el período 2026-2030, orientando las acciones de todas las

dependencias de la DIDADPOL hacia el fortalecimiento de la gestión disciplinaria, la prevención de las faltas disciplinarias y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza. Su adecuada implementación contribuirá a consolidar una institución más eficiente, transparente, moderna y orientada a resultados, fortaleciendo la integridad institucional, la confianza ciudadana y la gobernanza del sector seguridad.

Figura 5
Arquitectura Estratégica Institucional



Fuente: Elaboración Propia.

IV. Alineación Estratégica

La alineación estratégica articula el problema público, la misión, la visión y las prioridades nacionales con los objetivos estratégicos y los resultados institucionales que la DIDADPOL espera alcanzar durante el período 2026-2030, conforme al marco legal vigente, al PEGy a la metodología de Gestión por Resultados de la Secretaría de Finanzas.

4.1 Objetivos Estratégicos

Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados, contribuyendo a la reducción de la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves, mediante el fortalecimiento de los procesos de investigación, sustanciación y resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios, con estricto apego al debido proceso, la legalidad y la objetividad.

4.2 Objetivo Estratégico Institucional 1

Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados, contribuyendo a la reducción de la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial.

Este objetivo orienta las acciones institucionales hacia el fortalecimiento de los procesos de investigación, sustanciación y resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios, promoviendo la mejora continua de la gestión disciplinaria y garantizando el respeto al debido proceso, la legalidad y la objetividad en las actuaciones institucionales.

Alcance estratégico - Comprende el fortalecimiento de las capacidades institucionales para la investigación disciplinaria, la sustanciación de procedimientos administrativos, la emisión de dictámenes técnico-administrativos, la mejora de los tiempos de respuesta y la incorporación de herramientas tecnológicas que contribuyan a una gestión disciplinaria eficiente, objetiva y transparente.

4.3 Objetivo Estratégico Institucional 2

Fortalecer la prevención disciplinaria y la cultura de integridad mediante acciones de formación, divulgación, sensibilización y articulación institucional, promoviendo el cumplimiento del régimen disciplinario y el comportamiento ético de los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de los miembros de la Carrera Policial.

Este objetivo busca fortalecer la prevención como componente esencial del régimen disciplinario, impulsando acciones que promuevan el conocimiento de la normativa disciplinaria, el fortalecimiento de los valores éticos y el desarrollo de una cultura institucional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

Alcance estratégico - Incluye la capacitación permanente, campañas de sensibilización, difusión del régimen disciplinario, fortalecimiento de la cultura de integridad y articulación institucional.

4.4 Objetivo Estratégico Institucional 3

Implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante la aplicación gradual de pruebas de confianza y el fortalecimiento de las capacidades institucionales, contribuyendo a garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial.

Este objetivo incorpora una nueva dimensión preventiva dentro de la gestión institucional, orientada al desarrollo gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, conforme a la disponibilidad presupuestaria, el fortalecimiento de las capacidades técnicas y operativas de la institución y la implementación progresiva de la infraestructura, procedimientos y recursos especializados requeridos.

Alcance estratégico - Comprende el diseño, implementación y consolidación gradual del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, el fortalecimiento del Centro de Evaluación y la aplicación progresiva de pruebas de confianza conforme a la disponibilidad presupuestaria.

Tabla 4
Relación entre Objetivos Estratégicos y Resultados Institucionales

Objetivo Estratégico	Resultado Institucional
OE-1 Gestión disciplinaria	RI-1 Disminuida la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves.
OE-2 Prevención disciplinaria	RI-2 Fortalecida la cultura institucional de integridad y prevención disciplinaria.
OE-3 Evaluación y Certificación de Confianza	RI-3 Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Fuente: Elaboración Propia

V. Resultados Institucionales

Los resultados institucionales representan los cambios de mediano plazo que la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) espera generar como consecuencia de la implementación de los objetivos estratégicos establecidos en el presente Plan Estratégico Institucional.

A diferencia de los productos institucionales, que corresponden a los bienes y servicios que la institución entrega, los resultados institucionales reflejan las mejoras que se espera observar en el funcionamiento del régimen disciplinario, la integridad institucional y la confiabilidad de los miembros de la Carrera Policial, como consecuencia de la intervención de la DIDADPOL.

Estos resultados constituyen el principal referente para el seguimiento y evaluación del desempeño institucional durante el período 2026-2030 y mantienen una relación directa con los resultados estratégicos establecidos por el Gobierno de la República y con el modelo de Gestión por Resultados impulsado por la Secretaría de Finanzas.

El logro de estos resultados dependerá de la articulación efectiva entre la planificación estratégica, la programación presupuestaria, la gestión operativa y el monitoreo permanente del desempeño institucional.

Resultado Institucional 1

Resultado Institucional - Reducida la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial, mediante el fortalecimiento de la gestión disciplinaria institucional.

Objetivo Estratégico al que contribuye - Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados, contribuyendo a la reducción de la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial.

Indicador Estratégico - Porcentaje de incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial.

Medio de Verificación - Sistema de Información para el Control de Expedientes (SICONEX).

Contribución al Valor Público - Contribuye al fortalecimiento de la disciplina policial, la integridad institucional y la confianza ciudadana mediante una gestión disciplinaria más eficiente, objetiva, transparente y orientada al debido proceso.

Resultado Institucional 2

Resultado Institucional - Fortalecida la cultura institucional de integridad, prevención disciplinaria y cumplimiento del régimen disciplinario entre los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y los miembros de la Carrera Policial.

Objetivo Estratégico al que contribuye - Fortalecer la prevención disciplinaria y la cultura de integridad mediante acciones de formación, divulgación, sensibilización y articulación institucional, promoviendo el cumplimiento del régimen disciplinario y el comportamiento ético de los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de los miembros de la Carrera Policial.

Indicador Estratégico - Porcentaje del personal capacitado que demuestra conocimiento del régimen disciplinario y de los principios de integridad institucional.

Medio de Verificación - Registros institucionales de capacitación, evaluaciones de aprendizaje y reportes de prevención disciplinaria.

Contribución al Valor Público - Contribuye al fortalecimiento de la cultura de integridad institucional, promoviendo el cumplimiento voluntario del régimen disciplinario, la ética en el servicio público y la prevención de conductas contrarias a la normativa vigente.

Resultado Institucional 3

Resultado Institucional - Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, conforme al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria, contribuyendo a garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial.

Objetivo Estratégico al que contribuye - Implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante la aplicación gradual de pruebas de confianza y el fortalecimiento de las capacidades institucionales, contribuyendo a garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial.

Indicador Estratégico - Porcentaje de miembros de la Carrera Policial evaluados mediante pruebas de confianza conforme a la programación institucional.

Medio de Verificación - Registros del Centro de Evaluación y Certificación de Confianza.

Contribución al Valor Público - Contribuye al fortalecimiento de la confiabilidad, idoneidad e integridad del talento humano policial, favoreciendo una gestión preventiva que

fortalezca la transparencia, la profesionalización policial y la confianza de la ciudadanía en las instituciones de seguridad.

Tabla 5
Resultados Institucionales

Resultado Institucional	Objetivo Estratégico al que contribuye	Indicador Estratégico	Medio de Verificación	Impacto Esperado
RI-1. Disminuida la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves mediante el fortalecimiento de la gestión disciplinaria institucional.	OE-1. Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados.	Porcentaje de incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves.	Sistema de Información para el Control de Expedientes (SICONEX).	Fortalecimiento de la disciplina policial, la integridad institucional y la confianza ciudadana.
RI-2. Fortalecida la cultura institucional de integridad, prevención disciplinaria y cumplimiento del régimen disciplinario.	OE-2. Fortalecer la prevención disciplinaria y la cultura de integridad mediante acciones de formación, divulgación y sensibilización.	Porcentaje del personal que demuestra conocimiento del régimen disciplinario y de los principios de integridad institucional.	Registros institucionales de capacitación, evaluaciones de aprendizaje y reportes de prevención disciplinaria.	Consolidación de una cultura institucional basada en la ética, la transparencia y la prevención disciplinaria.
RI-3. Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.	OE-3. Implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales.	Porcentaje de miembros de la Carrera Policial evaluados conforme a la programación institucional.	Registros del Centro de Evaluación y Certificación de Confianza.	Fortalecimiento de la confiabilidad, idoneidad e integridad del talento humano policial.

Fuente: Elaboración Propia

Los resultados institucionales descritos anteriormente constituyen el vínculo entre los objetivos estratégicos y la programación presupuestaria institucional. Para visualizar esta relación de manera integral, la siguiente matriz presenta la alineación entre la problemática pública, los objetivos estratégicos, los resultados institucionales, los programas

presupuestarios y los principales productos que orientarán la intervención de la DIDADPOL durante el período 2026-2030.

Con el propósito de asegurar la coherencia entre el diagnóstico institucional, los objetivos estratégicos, los resultados esperados y la programación presupuestaria, la siguiente matriz presenta la alineación de la cadena de valor institucional, evidenciando la relación entre la problemática pública identificada, la respuesta estratégica definida por la DIDADPOL y los principales productos que orientarán la gestión institucional durante el período 2026-2030.

Tabla 6
Matriz de Alineación Estratégica

Problema Público	Objetivo Estratégico	Resultado Institucional	Programa Presupuestario	Producto Final
Persistencia de conductas contrarias al régimen disciplinario que afectan la disciplina institucional, la integridad policial y la confianza ciudadana.	OE-1. Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados.	Disminuida la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves mediante el fortalecimiento de la gestión disciplinaria institucional.	Gestión Técnica Administrativa de Faltas Disciplinarias.	Dictámenes Técnico Administrativos emitidos
Debilidades en la cultura de integridad, prevención disciplinaria y cumplimiento del régimen disciplinario.	OE-2. Fortalecer la prevención disciplinaria y la cultura de integridad mediante acciones de formación, divulgación y sensibilización.	Fortalecida la cultura institucional de integridad, prevención disciplinaria y cumplimiento del régimen disciplinario.	Gestión Técnica Administrativa de Faltas Disciplinarias.	Miembros de la Carrera Policial capacitados en el marco disciplinario vigente
Cobertura limitada del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza de los miembros de la Carrera Policial.	OE-3. Implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante el fortalecimiento de las capacidades institucionales.	Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza conforme al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.	Gestión Técnica Administrativa de Faltas Disciplinarias.	Certificaciones de Confianza Emitidas

Fuente: Elaboración Propia

La matriz de alineación estratégica constituye el marco de referencia para la formulación de los programas presupuestarios, la definición de productos, indicadores y metas institucionales, así como para la elaboración del Plan Operativo Anual (POA). Esta relación garantiza que la programación institucional mantenga coherencia con los objetivos estratégicos y contribuya efectivamente a la atención del problema público identificado.

VI. Modelo de Implementación Estratégica

6.1 Modelo de Implementación Estratégica

La implementación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030 constituye el proceso mediante el cual la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) transformará los objetivos estratégicos definidos en acciones concretas, resultados institucionales y productos orientados a generar valor público. Para ello, la institución adoptará un modelo de gestión basado en el enfoque de Gestión por Resultados, promovido por la Secretaría de Finanzas (SEFIN), que integra la planificación estratégica, la programación presupuestaria, la ejecución institucional, el seguimiento y la evaluación del desempeño.

Este modelo reconoce que el cumplimiento de los objetivos estratégicos requiere la articulación permanente entre las áreas misionales, administrativas y de apoyo, asegurando que la gestión institucional se desarrolle de manera coordinada, eficiente y orientada al logro de resultados medibles.

Asimismo, la implementación del PEI se fundamenta en la alineación entre la planificación estratégica y la planificación operativa anual, garantizando que el programa presupuestarios, productos, indicadores y metas establecidos en el Plan Operativo Anual (POA) respondan directamente a los objetivos estratégicos y resultados institucionales definidos en el presente Plan.

Bajo este enfoque, el seguimiento permanente de los indicadores estratégicos y operativos permitirá evaluar el avance en el cumplimiento de los resultados institucionales, facilitando la toma de decisiones basada en evidencia, la optimización de los recursos públicos y la implementación oportuna de acciones de mejora continua.

6.2 Instrumentos para la Implementación del PEI

La ejecución del Plan Estratégico Institucional se realizará mediante un conjunto de instrumentos de planificación, programación, seguimiento y evaluación que permitirán asegurar la adecuada articulación entre la estrategia institucional, la asignación de recursos y la gestión operativa.

Tabla 7

Instrumentos para la Implementación del Plan Estratégico Institucional

Instrumento	Finalidad	Periodicidad	Unidad Responsable
Plan Estratégico Institucional (PEI)	Define los objetivos estratégicos, resultados institucionales y la dirección estratégica de la institución.	Trimestral	Dirección Superior y Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión

Plan Operativo Anual (POA)	Programa las actividades, productos, indicadores y metas institucionales para cada ejercicio fiscal.	Anual	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
Presupuesto Institucional	Asigna los recursos financieros necesarios para la ejecución de los programas y productos institucionales.	Anual	Gerencia Administrativa y Unidad Financiera
Sistema de Seguimiento Institucional	Monitorea el avance físico y financiero de los programas, productos e indicadores.	Trimestral	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión
Evaluación Institucional	Evalúa el cumplimiento de los objetivos estratégicos y resultados institucionales, identificando oportunidades de mejora.	Anual	Dirección Superior y Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión

Fuente: Elaboración Propia

6.3 Esquema de Implementación Estratégica

La implementación del presente Plan Estratégico Institucional se desarrollará mediante un proceso continuo de planificación, programación, ejecución, seguimiento, evaluación y mejora continua, asegurando la coherencia entre los objetivos estratégicos, los resultados institucionales y la gestión operativa de la DIDADPOL.

Este modelo fortalece la articulación entre la planificación estratégica y la gestión institucional, permitiendo que las decisiones se fundamenten en información objetiva, el uso eficiente de los recursos públicos y el cumplimiento de los principios de transparencia, rendición de cuentas y mejora continua.

6.4 Factores Críticos para la Implementación

El éxito en la implementación del presente Plan Estratégico Institucional dependerá de la coordinación efectiva entre las diferentes dependencias de la DIDADPOL, la disponibilidad oportuna de los recursos financieros, el fortalecimiento continuo de las capacidades técnicas del personal, la consolidación de los sistemas de información institucional y el compromiso de la Alta Dirección con el seguimiento permanente de los resultados estratégicos.

Asimismo, será fundamental mantener la articulación entre la planificación institucional, la programación presupuestaria y los procesos de evaluación del desempeño, asegurando que las decisiones de gestión se orienten al logro de resultados, la generación de valor público y el fortalecimiento continuo del régimen disciplinario, la cultura de integridad y el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Figura 6
Modelo de Implementación Estratégica



Fuente: Elaboración Propia

VII. Vinculación al Plan de Gobierno 2026-2030 ¡Juntos Vamos a Estar Bien!

El presente Plan Estratégico Institucional mantiene una relación directa con las prioridades nacionales establecidas en el Plan Estratégico de Gobierno 2026-2030 "¡Juntos Vamos a Estar Bien!", asegurando que los objetivos estratégicos de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales contribuyan al fortalecimiento de la institucionalidad, la transparencia, la seguridad pública y la modernización del Estado.

La articulación entre ambos instrumentos permite que la planificación institucional se integre al Sistema Nacional de Planificación bajo el enfoque de Gestión por Resultados, vinculando las acciones de la DIDADPOL con las políticas públicas impulsadas por el Gobierno de la República y con los resultados estratégicos esperados para el período de planificación.

En este sentido, la siguiente matriz presenta la vinculación entre las políticas nacionales, los ejes estratégicos del Plan de Gobierno y los objetivos y resultados definidos en el presente Plan Estratégico Institucional.

Tabla 8
Vinculación del PEI con el Plan Estratégico de Gobierno

Política	Ejes Estratégicos	Objetivo	Resultados
Política 2. Políticas de seguridad para vivir, convivir y trabajar sin miedo.	Gobernabilidad disciplinaria y desempeño probo y transparente de los cuerpos policiales.	Fortalecer la gestión disciplinaria mediante procesos oportunos, objetivos, transparentes y técnicamente sustentados, contribuyendo a la reducción de la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves cometidas por funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y miembros de la Carrera Policial.	Disminuida la incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves mediante el fortalecimiento de la gestión disciplinaria institucional.
Política 2. Políticas de seguridad para vivir, convivir y trabajar sin miedo.	Gobernabilidad disciplinaria y desempeño probo y transparente de los cuerpos policiales.	Fortalecer la prevención disciplinaria y la cultura de integridad mediante acciones de formación, divulgación, sensibilización y articulación institucional, promoviendo el cumplimiento del régimen disciplinario y el comportamiento ético de los funcionarios y	Fortalecida la cultura institucional de integridad, prevención disciplinaria y cumplimiento del régimen disciplinario.

Política	Ejes Estratégicos	Objetivo	Resultados
		empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de los miembros de la Carrera Policial.	
Política 2. Políticas de seguridad para vivir, convivir y trabajar sin miedo.	Gobernabilidad disciplinaria y desempeño probado y transparente de los cuerpos policiales.	Implementar progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza mediante la aplicación gradual de pruebas de confianza y el fortalecimiento de las capacidades institucionales, contribuyendo a garantizar la idoneidad, confiabilidad e integridad de los miembros de la Carrera Policial.	Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza conforme al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la disponibilidad presupuestaria.

Fuente: Elaboración Propia

VIII. Políticas o Programas Sectoriales

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) desarrolla sus intervenciones en el marco de las políticas y programas del Sector Seguridad, contribuyendo al fortalecimiento de la gobernabilidad disciplinaria, la transparencia institucional y la profesionalización de la función policial. En este contexto, la planificación estratégica institucional mantiene coherencia con la programación sectorial y presupuestaria impulsada por la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Secretaría de Finanzas, asegurando que los resultados institucionales contribuyan al logro de los objetivos sectoriales en materia de seguridad pública.

La articulación entre el Plan Estratégico Institucional y la planificación sectorial permite que los programas presupuestarios de la DIDADPOL respondan a las prioridades nacionales de fortalecimiento institucional, prevención disciplinaria y evaluación de confianza, favoreciendo una gestión pública orientada a resultados y al mejoramiento continuo de los servicios del sector seguridad.

Tabla 9

Vinculación con Políticas y Programas Sectoriales

Política o Programa Sectorial	Institución Rectora	Contribución de la DIDADPOL
Política Sectorial de Seguridad Pública (Política 2 del PEG: Políticas de seguridad para vivir, convivir y trabajar sin miedo).	Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad	Fortalece la gobernabilidad disciplinaria mediante la investigación, sustanciación y resolución de procedimientos administrativos disciplinarios.
Programa Sectorial Gestión Disciplina, Prevención de Faltas y Control de Confianza.	Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad / DIDADPOL	Ejecuta acciones de prevención disciplinaria, fortalecimiento de la cultura de integridad y aplicación progresiva de pruebas de confianza a los miembros de la Carrera Policial.
Estrategias de fortalecimiento institucional del Sector Seguridad.	Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad	Contribuye al fortalecimiento de la transparencia, la integridad institucional y la profesionalización del talento humano policial mediante el régimen disciplinario y el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Fuente: Elaboración propia con base en el Plan Estratégico de Gobierno, la planificación presupuestaria del Sector Seguridad y los informes oficiales de seguimiento de la SEFIN.

IX. Resultados e Indicadores (DIGER)

9.1 Resultados e Indicadores Estratégicos

La Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) implementará un sistema de seguimiento y evaluación basado en resultados que permitirá medir el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos en el presente Plan Estratégico Institucional 2026-2030.

Este sistema adopta el enfoque de Gestión por Resultados impulsado por la Secretaría de Finanzas (SEFIN), mediante el cual los resultados institucionales son medidos a través de indicadores estratégicos que permiten evaluar los cambios generados por la intervención institucional y verificar su contribución al fortalecimiento del régimen disciplinario policial, la prevención disciplinaria y el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Los indicadores estratégicos constituyen el principal instrumento para el seguimiento del desempeño institucional y servirán de base para la formulación del Plan Operativo Anual (POA), la programación presupuestaria, el monitoreo periódico y la evaluación institucional.

La información generada mediante estos indicadores será utilizada para apoyar la toma de decisiones, fortalecer la gestión institucional y facilitar los procesos de rendición de cuentas y mejora continua.

9.2 Matriz de Resultados e Indicadores Estratégicos

Los resultados e indicadores estratégicos definidos para el período 2026-2030 se presentan en la siguiente matriz, la cual constituye el marco de referencia para el seguimiento del desempeño institucional y la articulación con el sistema de planificación y presupuesto administrado por la Secretaría de Finanzas.

Tabla 10
Matriz Identificación de Resultados e Indicadores Estratégicos

Cód.	Resultados	Indicador	Línea Base	Meta					Reporta a DIGER (Si/No)
			2026	2027	2028	2029	2030		
RI-01	Reducida la incidencia de faltas disciplinarias	Porcentaje de incidencia de faltas disciplinarias graves y muy graves.	1.00 % (proyectado al cierre 2026)	0.95 %	0.90 %	0.85 %	0.80 %	Sí	

Cód.	Resultados	Indicador	Línea Base	Meta					Reporta a DIGER (Si/No)
			2026	2027	2028	2029	2030		
RI-02	Fortalecida la cultura institucional de integridad	Número de miembros de la Carrera Policial capacitados en el marco disciplinario vigente.	1200	1500	1800	2000	2500	Sí	
RI-03	Implementado progresivamente el Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza	Número o porcentaje de miembros de la Carrera Policial evaluados mediante pruebas de confianza.	0.80 %	2.00 %	4.00 %	7.00 %	10.00 %	Sí	

Fuente: Elaboración Propia

9.3 Criterios para el Seguimiento de Indicadores

El seguimiento de los indicadores estratégicos se realizará de forma periódica conforme a los lineamientos establecidos por la Dirección General de Presupuesto (DGP) de la Secretaría de Finanzas y los procedimientos internos de monitoreo institucional.

Para garantizar la consistencia metodológica, cada indicador contará con una ficha técnica que establecerá, entre otros aspectos, su definición, objetivo, fórmula de cálculo, unidad de medida, frecuencia de medición, fuente de información, responsable del reporte y medios de verificación.

Las metas plurianuales serán revisadas anualmente durante el proceso de formulación del Plan Operativo Anual (POA), considerando el comportamiento de la línea base, la disponibilidad presupuestaria, la capacidad operativa institucional y las prioridades definidas por la Dirección Superior.

9.4 Articulación con la Planificación Operativa

Los indicadores estratégicos establecidos en el presente Plan Estratégico Institucional constituyen el nivel superior del sistema de medición del desempeño de la DIDADPOL. Su implementación se complementará mediante indicadores operativos asociados a los

programas presupuestarios, productos finales, productos intermedios y actividades definidas en el Plan Operativo Anual (POA).

En este sentido, indicadores como el porcentaje de investigaciones finalizadas, el número de miembros de la Carrera Policial capacitados, el número de expedientes con seguimiento a recomendaciones de sanción, las certificaciones de confianza emitidas y otros indicadores de gestión continuarán formando parte del sistema institucional de seguimiento operativo y de la programación anual, constituyendo medios para alcanzar los resultados estratégicos definidos en este Plan, mas no resultados estratégicos en sí mismos.

Esta diferenciación fortalece la coherencia entre la planificación estratégica y la planificación operativa, asegurando que el PEI mida los cambios institucionales esperados, mientras que el POA evalúe la producción institucional y el desempeño operativo.

X. PROGRAMAS Y PROYECTOS

La implementación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030 se desarrollará mediante un programa presupuestario que integra las funciones sustantivas de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), orientadas a la gestión disciplinaria, la prevención de faltas y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Este programa constituye el principal instrumento de ejecución de la estrategia institucional, permitiendo articular los objetivos estratégicos, los resultados institucionales, los productos estratégicos y la asignación de recursos presupuestarios bajo el enfoque de Gestión por Resultados, conforme a los lineamientos establecidos por la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN).

10.1 Categorías Programáticas

Las categorías programáticas constituyen la estructura mediante la cual la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales organiza la ejecución de sus intervenciones estratégicas y la asignación de los recursos públicos. Su propósito es vincular los objetivos estratégicos y los resultados institucionales con la programación presupuestaria, facilitando la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional.

Para el período 2026-2030, la DIDADPOL desarrollará sus funciones sustantivas mediante un programa presupuestario que integra las acciones relacionadas con la investigación disciplinaria, la prevención de faltas y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, promoviendo una gestión institucional integral orientada al fortalecimiento de la disciplina, la integridad y la profesionalización de la Carrera Policial.

Tabla 11
Categorías Programáticas

Código	Nombre del Programa	Propósito del Programa y su relación con los Objetivos Estratégicos Institucionales
13	Gestión Disciplinaria, Prevención de Faltas y Evaluación y Certificación de Confianza	Ejecutar las intervenciones institucionales orientadas a la investigación y sustanciación de procedimientos administrativos disciplinarios, la prevención de faltas mediante acciones de capacitación y sensibilización, y la implementación progresiva del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza, contribuyendo al fortalecimiento de la disciplina, la integridad institucional y la confiabilidad de los miembros de la Carrera Policial.

Fuente: Elaboración Propia

10.2 Productos y/o indicadores de producción

Los productos estratégicos representan los principales bienes y servicios que la DIDADPOL entregará durante la ejecución del Plan Estratégico Institucional. Estos constituyen el vínculo entre la gestión operativa y el logro de los resultados institucionales, permitiendo medir el desempeño institucional mediante indicadores de producción física y financiera.

La programación plurianual de los productos estratégicos servirá de base para la formulación del Plan Operativo Anual (POA), la programación presupuestaria y el seguimiento de los compromisos institucionales establecidos en el presente Plan.

Tabla 12
Matriz Programación, Productos Estratégicos y Recursos
En millones de Lempiras

Cód.	Productos Estratégicos	Unidad de Medida	Programación Cantidades (Metas)				Monto Requerido			
			2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
Programa 13. Gestión Disciplinaria, Prevención de Faltas y Evaluación y Certificación de Confianza										
13.01	Dictámenes Técnico Administrativos emitidos por investigación disciplinaria y remitidos a la autoridad competente.	Dictamen	1,500	1,600	1,700	1,800	55	57	60	63
13.02	Miembros de la Carrera Policial capacitados en el marco disciplinario vigente.	Persona capacitada	1,000	1,200	1,400	1,600	2	2.5	3	3.5
13.03	Evaluaciones de confianza realizadas a miembros de la Carrera Policial.	Evaluación	400	450	500	550	17	18	19	20
13.04	Certificaciones de confianza emitidas.	Certificación	400	450	500	550	Incluido en el programa	Incluido	Incluido	Incluido

Fuente: Elaboración Propia

10.3 Población Objetivo

La población objetivo del presente Plan Estratégico Institucional está integrada por los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y los miembros de la Carrera Policial sujetos al régimen disciplinario establecido en la normativa vigente. Asimismo, comprende las autoridades competentes responsables de la resolución de los procedimientos administrativos disciplinarios y el personal policial que será incorporado progresivamente al Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.

Las intervenciones institucionales están orientadas a fortalecer la disciplina, la transparencia y la integridad institucional mediante la investigación objetiva de las presuntas faltas disciplinarias, la ejecución de acciones preventivas de formación y sensibilización, y la aplicación gradual de mecanismos de evaluación y certificación de confianza que contribuyan a la profesionalización y confiabilidad del talento humano policial.

Tabla 13
Población Objetivo

Población Objetivo	Intervención Institucional
Miembros de la Carrera Policial	Investigación disciplinaria, capacitación, prevención de faltas, evaluación y certificación de confianza.
Funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad	Investigación disciplinaria, acciones preventivas y fortalecimiento de la cultura de integridad.
Autoridades competentes en materia disciplinaria	Recepción de dictámenes técnico-administrativos para la adopción de decisiones conforme al régimen disciplinario.

Fuente: Elaboración Propia

XI. ANEXOS

Los anexos contienen la información técnica y metodológica que respalda la formulación del Plan Estratégico Institucional 2026-2030 de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL). Estos documentos complementan el contenido desarrollado en los capítulos anteriores y constituyen la base para la implementación, seguimiento y evaluación del presente Plan.

Anexo 1. Cadena de Valor institucional



Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Matriz de Alineación Estratégica



Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3. Fichas Técnicas de Indicadores Estratégicos

FICHAS TÉCNICAS DE INDICADORES ESTRATÉGICOS

RI-01		RI-02		RI-03	
Gestión disciplinaria efectiva y transparente implementada		Cultura de integridad y prevención fortalecida en la Carrera Policial		Sistema de evaluación y certificación de confianza implementado y sostenible	
Definición	Mide el grado de efectividad y transparencia en la gestión disciplinaria, considerando la producción de dictámenes emitidos en relación con los expedientes disciplinarios tramitados en el período.	Definición	Mide el alcance de las acciones de prevención y formación en integridad y marco disciplinario dirigidas a los miembros de la Carrera Policial.	Definición	Mide el grado de avance en la evaluación y certificación de confianza de los miembros de la Carrera Policial, expresado como el porcentaje de certificaciones emitidas respecto al total de evaluaciones realizadas.
Fórmula	$\frac{(\text{Dictámenes Técnico Administrativos emitidos})}{(\text{Expedientes disciplinarios tramitados})} \times 100$	Fórmula	$\frac{(\text{Miembros de la Carrera Policial capacitados})}{(\text{Total de miembros de la Carrera Policial programados para capacitación})} \times 100$	Fórmula	$\frac{(\text{Certificaciones de confianza emitidas})}{(\text{Evaluaciones de confianza realizadas})} \times 100$
Fuente	Sistema de Gestión Disciplinaria (SIGEDI) / Gerencia de Investigación y Análisis Disciplinario.	Fuente	Gerencia de Prevención y Relaciones Interinstitucionales / Registro de actividades de capacitación.	Fuente	Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza / Sistema de Evaluación de Confianza (SEC).
Unidad de Medida	Porcentaje (%)	Unidad de Medida	Porcentaje (%)	Unidad de Medida	Porcentaje (%)
Frecuencia de Medición	Trimestral	Frecuencia de Medición	Trimestral	Frecuencia de Medición	Trimestral
Responsable	Gerencia de Investigación y Análisis Disciplinario.	Responsable	Gerencia de Prevención y Relaciones Interinstitucionales.	Responsable	Gerencia de Evaluación y Certificación de Confianza.
Medio de Verificación	Reportes del SIGEDI, informes trimestrales de producción y base de datos de expedientes disciplinarios.	Medio de Verificación	Listados de asistencia, informes de capacitaciones, reportes de actividades y base de datos de participantes.	Medio de Verificación	Reportes del SEC, informes de evaluación y certificación, expedientes de confianza y base de datos institucional.

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4. Glosario de Términos

Con el propósito de facilitar la interpretación del presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030, se presentan las definiciones de los principales conceptos utilizados durante su formulación e implementación.

Término	Definición
Actividad	Conjunto de tareas específicas que se ejecutan para producir bienes o servicios institucionales.
Cadena de Valor	Representación lógica de la relación entre el problema público, los objetivos, resultados, programas, productos y actividades que generan valor público.
Certificación de Confianza	Acto administrativo mediante el cual se acredita que un miembro de la Carrera Policial ha cumplido satisfactoriamente con el proceso de evaluación de confianza establecido por la normativa vigente, constituyendo un mecanismo de fortalecimiento de la integridad y profesionalización policial.
DIGER	Dirección General de Gestión por Resultados de la Secretaría de Finanzas, responsable de coordinar el modelo de Gestión por Resultados en las instituciones públicas.

Dictamen Técnico Administrativo	Documento técnico emitido por la DIDADPOL como resultado de una investigación disciplinaria, mediante el cual se establecen las conclusiones y, cuando corresponda, se recomienda la imposición de una sanción disciplinaria a la autoridad competente, de conformidad con la legislación vigente.
Evaluación y Certificación de Confianza	Programa institucional orientado a fortalecer la profesionalización policial mediante la aplicación periódica de pruebas de confianza y la emisión de certificaciones que acrediten la idoneidad, confiabilidad e integridad del personal policial.
Gestión Disciplinaria	Conjunto de procesos institucionales relacionados con la recepción de denuncias, investigación, análisis, sustanciación y seguimiento de los procedimientos disciplinarios, dirigidos a garantizar la aplicación objetiva y oportuna del régimen disciplinario.
Indicador Estratégico Integridad Institucional	Medida cuantitativa o cualitativa que permite monitorear el grado de cumplimiento de los resultados institucionales establecidos en el PEI. Principio de gestión pública que promueve el comportamiento ético, transparente, responsable y conforme a la ley por parte de los servidores públicos, fortaleciendo la confianza ciudadana y la legitimidad institucional.
Investigación Disciplinaria	Proceso técnico, objetivo e imparcial mediante el cual la DIDADPOL recopila, analiza y valora los hechos, pruebas y demás elementos relacionados con la presunta comisión de faltas disciplinarias, con el fin de sustentar la emisión del correspondiente Dictamen Técnico Administrativo.
Línea Base	Valor inicial de un indicador al momento de iniciar la implementación del Plan Estratégico Institucional.
Meta	Valor esperado que se pretende alcanzar en un período determinado mediante la ejecución de las intervenciones institucionales.
Objetivo Estratégico PEI	Resultado de mediano plazo que orienta la acción institucional para atender el problema público identificado. Plan Estratégico Institucional. Instrumento de planificación de mediano plazo que define la dirección estratégica de la institución.
POA	Plan Operativo Anual. Instrumento de planificación anual que operacionaliza el PEI mediante productos, actividades, metas y presupuesto.
Prevención Disciplinaria	Conjunto de acciones de capacitación, sensibilización, asesoría, comunicación y fortalecimiento institucional orientadas a reducir la ocurrencia de faltas disciplinarias mediante la promoción de una cultura de legalidad, ética e integridad.
Problema Público	Situación que afecta a una población objetivo y cuya atención justifica la intervención del Estado.
Producto Estratégico	Bien o servicio entregado por la institución que contribuye directamente al logro de los resultados institucionales.
Producto Intermedio	Bien o servicio generado durante la ejecución de los procesos institucionales que sirve como insumo para producir un producto estratégico.

Programa Presupuestario	Conjunto articulado de productos, actividades y recursos orientados al logro de un resultado institucional.
Pruebas de Confianza	Conjunto de evaluaciones técnicas, científicas y especializadas orientadas a determinar la confiabilidad, idoneidad, integridad y permanencia de los miembros de la Carrera Policial, incluyendo evaluaciones psicométricas, poligráficas, toxicológicas, patrimoniales y socioeconómicas, conforme a la normativa aplicable.
Régimen Disciplinario	Conjunto de normas, principios, procedimientos y sanciones que regulan la conducta de los funcionarios y empleados de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de los miembros de la Carrera Policial, con el propósito de garantizar el cumplimiento de sus deberes, preservar la disciplina institucional y fortalecer la confianza ciudadana.
Resultado Institucional Seguimiento	Cambio esperado en la población objetivo como consecuencia de la intervención institucional. Proceso sistemático de monitoreo del avance físico y financiero de los objetivos, resultados y productos institucionales.
Valor Público	Beneficio generado por la intervención del Estado que mejora las condiciones de la población objetivo y fortalece la confianza ciudadana.

Nota: Las definiciones contenidas en el presente glosario tienen como finalidad facilitar la interpretación homogénea de los conceptos utilizados en el Plan Estratégico Institucional 2026-2030. Cuando corresponda, dichas definiciones se fundamentan en la legislación vigente, los lineamientos metodológicos de la Secretaría de Finanzas (SEFIN) y la terminología técnica empleada por la DIDADPOL.

Anexo 5. Siglas y Acrónimos

Sigla	Descripción
DIDADPOL	Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales
SEDS	Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad
SEFIN	Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas
DGP	Dirección General de Presupuesto
DIGER	Dirección General de Gestión por Resultados
PEI	Plan Estratégico Institucional
POA	Plan Operativo Anual
PEG	Plan Estratégico de Gobierno 2026-2030 "¡Juntos Vamos a Estar Bien!"
GPR	Gestión por Resultados
SIAFI	Sistema de Administración Financiera Integrada
SICONEX	Sistema de Control de Expedientes
MCP	Miembros de la Carrera Policial
RI	Resultado Institucional
OE	Objetivo Estratégico
PF	Producto Final
PI	Producto Intermedio

Anexo 6. Matriz de Riesgos Estratégicos para la Implementación del PEI 2026-2030

La implementación del Plan Estratégico Institucional está sujeta a diversos factores internos y externos que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y resultados institucionales. La presente matriz identifica los principales riesgos estratégicos y las medidas generales de mitigación que deberán considerarse durante la ejecución y seguimiento del PEI.

Riesgo Estratégico	Probabilidad	Impacto	Nivel de Riesgo	Medidas de Mitigación
Insuficiencia o reducción de recursos presupuestarios para la ejecución del PEI.	Alta	Alto	Alto	Gestionar oportunamente ampliaciones presupuestarias, cooperación internacional y priorización de intervenciones estratégicas.
Cambios en el marco jurídico o institucional que modifiquen las competencias de la DIDADPOL.	Media	Alto	Alto	Mantener actualización permanente del marco normativo y realizar ajustes oportunos al PEI y al POA.
Rotación del personal técnico y directivo.	Alta	Medio	Alto	Fortalecer la gestión del conocimiento, la documentación de procesos y los programas de capacitación institucional.
Limitaciones tecnológicas para la automatización y gestión de la información institucional.	Media	Medio	Medio	Fortalecer la infraestructura tecnológica, implementar herramientas digitales y asegurar el mantenimiento de los sistemas institucionales.
Retrasos en la implementación del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.	Alta	Alto	Muy Alto	Ejecutar la implementación de manera gradual conforme a la disponibilidad presupuestaria y fortalecer las capacidades

				técnicas del Centro de Evaluación.
Incremento significativo de denuncias disciplinarias que supere la capacidad operativa institucional.	Media	Alto	Alto	Optimizar procesos, fortalecer el talento humano y modernizar la gestión de expedientes disciplinarios.
Baja articulación interinstitucional para la ejecución de acciones preventivas.	Media	Medio	Medio	Fortalecer los mecanismos de coordinación con la Secretaría de Seguridad y demás instituciones vinculadas al régimen disciplinario.
Incumplimiento de metas estratégicas por debilidades en el seguimiento institucional.	Baja	Alto	Medio	Implementar un sistema permanente de monitoreo, evaluación y control de indicadores estratégicos.

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis estratégico institucional.

Anexo 7. Cronograma General de Implementación del PEI 2026-2030

El cronograma presenta la planificación general para la ejecución de las principales líneas estratégicas definidas en el Plan Estratégico Institucional. Su propósito es orientar la implementación gradual de las intervenciones prioritarias durante el período 2026-2030, considerando la disponibilidad de recursos y el fortalecimiento progresivo de las capacidades institucionales.

Línea Estratégica	2026	2027	2028	2029	2030
Fortalecimiento de la gestión disciplinaria.	●	●	●	●	●
Modernización de los procesos de investigación disciplinaria.	●	●	●	●	●
Fortalecimiento de la prevención disciplinaria y cultura de integridad.	●	●	●	●	●
Desarrollo del Sistema de Evaluación y Certificación de Confianza.	⦿	●	●	●	●
Fortalecimiento del Centro de Evaluación de Pruebas de Confianza.	⦿	●	●	●	●
Modernización tecnológica y transformación digital.	⦿	●	●	●	●
Fortalecimiento de la gestión institucional y del talento humano.	●	●	●	●	●

Implementación del sistema de monitoreo y evaluación del PEI.	●	●	●	●	●
---	---	---	---	---	---

Simbología

● = Ejecución continua.

◐ = Inicio e implementación gradual.

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 8. Hoja de Ruta para la Implementación del PEI

Objetivo Estratégico	Resultado Institucional	Programa	Unidad Responsable	Indicadores Clave
OE-1	RI-01	Programa 13	Sección de Investigación / Sección de Servicios Legales	RI-01
OE-2	RI-02	Programa 13	Sección de Prevención, Evaluación y Certificación	RI-02
OE-3	RI-03	Programa 14	Centro de Evaluación de Pruebas de Confianza	RI-03

Fuente: Elaboración Propia

**HOJA DE APROBACIÓN
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2026 – 2030**

DIRECCIÓN DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS POLICIALES - (DIDADPOL)

En cumplimiento de las atribuciones conferidas a la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) y de conformidad con los lineamientos metodológicos emitidos por la Secretaría de Estado en el Despacho de Finanzas (SEFIN) para la formulación de los Planes Estratégicos Institucionales, se aprueba el presente Plan Estratégico Institucional (PEI) 2026-2030, como el instrumento rector que orientará la gestión institucional durante el período comprendido entre los años 2026 y 2030.

El presente documento establece la dirección estratégica de la institución, definiendo la misión, visión, objetivos estratégicos, resultados institucionales, programas y demás elementos que orientarán la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en concordancia con el Plan Estratégico de Gobierno, la normativa vigente y el enfoque de Gestión por Resultados.

En constancia de lo anterior, se firma la presente hoja de aprobación.

ELABORÓ



 Lic. Juan Carlos Zelaya Palma
 Jefe de la Unidad de Planeación y
 Evaluación de la Gestión
 Dirección de Asuntos Disciplinarios
 Policiales

APROBÓ



 Abg. Silvia Marcela Amaya Escoto
 Directora
 Dirección de Asuntos Disciplinarios
 Policiales

Fecha de aprobación: 3 de julio de 2026.

CONTROL DEL DOCUMENTO

Documento	Plan Estratégico Institucional 2026-2030
Versión	1.0
Código	PEI-DIDADPOL-2026-2030
Fecha de elaboración	Julio de 2026
Fecha de aprobación	3 de julio de 2026
Vigencia	2026-2030
Unidad responsable	Unidad de Planeación y Evaluación de la Gestión (UPEG)