

WOLA

Incidencia a favor de los derechos humanos en las Américas



UNAH
UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE HONDURAS



IUDPAS
INSTITUTO UNIVERSITARIO
EN DEMOCRACIA, PAZ
Y SEGURIDAD



AP Foto: Eduardo Verdugo

LA POLICÍA NACIONAL HONDUREÑA

Evaluando la Profesionalización del Cuerpo Policial Civil

AGOSTO 2020 | SERIE 1



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
HALLAZGOS CLAVE	6
LA POLICÍA NACIONAL HONDUREÑA: EVALUANDO LA PROFESIONALIZACIÓN DEL CUERPO POLICIAL CIVIL	9
FORMACIÓN Y CARRERA POLICIAL	15
PROCESO DISCIPLINARIO Y MECANISMOS DE CONTROL INTERNO	21
PRESUPUESTO Y DESTINO DE FONDOS	25
RELACIÓN CON LA COMUNIDAD	28
ACRÓNIMOS Y SIGLAS	31
NOTAS	33

INTRODUCCIÓN

En la última década, la problemática de la inseguridad y la impunidad ha afectado profundamente a los habitantes de Guatemala, El Salvador y Honduras y catalogado a la región, conocida como el triángulo norte de Centroamérica, como una de las más violentas del mundo. Los altos niveles de violencia, corrupción e impunidad han socavado la capacidad de los Estados de construir instituciones accesibles y eficientes; así como de abordar de manera más efectiva las necesidades de sus poblaciones.

La ausencia de respuestas efectivas ha debilitado la confianza ciudadana en las instituciones estatales y el resultado en un alarmante número de habitantes quienes se han visto obligados a desplazarse internamente o emigrar para escapar de la violencia y la falta de oportunidades económicas.

Ante esta coyuntura, la Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos (WOLA por sus siglas en inglés), el Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad (IUDPAS) de Honduras, la Fundación Myrna Mack (FMM) de Guatemala y el Instituto Universitario de Opinión Pública (Iudop) de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA) de El Salvador hemos desarrollado un instrumento de monitoreo y evaluación de las políticas y estrategias que están siendo implementadas en Guatemala, Honduras y El Salvador para reducir la inseguridad y la violencia, fortalecer el Estado de derecho, mejorar la transparencia y la rendición de cuentas, proteger los derechos humanos y combatir la corrupción. Esta iniciativa ha sido posible gracias al apoyo de la División para Latinoamérica de la Agencia Suiza para

el Desarrollo y la Cooperación, la Fundación Tinker, la Fundación Internacional de Seattle (SIF, por sus siglas en inglés) y el Fondo Moriah.

EL MONITOR CENTROAMERICANO

El Monitor Centroamericano se basa en la premisa que la reducción de los altos niveles de violencia e inseguridad y la construcción del Estado constitucional democrático de derecho y la gobernabilidad requieren de datos e información rigurosa, objetiva y completa que permitan ir más allá de discusiones abstractas sobre la necesidad de reformas a medidas concretas de cambio.

El Monitor se basa en una serie de más de 100 indicadores cuantitativos y cualitativos que permiten un análisis más profundo del nivel de avance o retroceso en cada uno de los tres países en ocho áreas clave.¹ Más que una lista exhaustiva, los indicadores buscan identificar una manera de examinar y evaluar el nivel de avance de los tres países en el fortalecimiento del Estado de derecho y las instituciones democráticas. Los indicadores buscan identificar los principales desafíos en cada una de las áreas seleccionadas y examinar la forma en que las instituciones están siendo (o no) fortalecidas a lo largo del tiempo. El Monitor se sustenta en diversas fuentes de información, incluyendo documentos y estadísticas oficiales, encuestas, entrevistas, información sobre casos emblemáticos, y análisis de legislación y normas existentes.

Los indicadores fueron desarrollados durante un largo proceso que comprendió una revisión extensiva de estándares internacionales y la consulta con expertos y

especialistas. Las ocho áreas analizadas por el Monitor son:

1. Fortalecimiento de la capacidad e independencia de sistemas de justicia
2. Cooperación con comisiones contra la impunidad
3. Combate a la corrupción
4. Combate a la violencia y al crimen organizado
- 5. Fortalecimiento de cuerpos policiales civiles**
6. Limitación del papel de las fuerzas armadas en la seguridad pública
7. Protección de los derechos humanos
8. Mejoramiento de transparencia

Los informes del Monitor se publicarán por área y por país. La primera serie de informes servirán como línea de base para los análisis posteriores, los cuales serán actualizados anualmente. Cada serie anual de informes se analizará en comparación con el año anterior, lo que permitirá a investigadores, organizaciones de la sociedad civil y otros actores evaluar el nivel de avance en el fortalecimiento del Estado de derecho y reducción de la inseguridad.

La primera serie de informes cubre un periodo de cuatro años, 2014 a 2017, con miras a proporcionar una panorámica de las áreas bajo estudio en los tres países de la región.

Se espera que el Monitor proporcione una herramienta útil en donde encontrar datos fáciles de entender que muestren tendencias, avances, patrones y diferencias a lo interno de los tres países y entre los países de la región del triángulo norte. Los datos, gráficos, cuadros e informes se pondrán a disposición del público a través de la página web del Monitor.

Este informe del Monitor Centroamericano tiene como propósito definir una línea de base de los indicadores relativos al fortalecimiento del cuerpo policial civil en Honduras

PROCEDIMIENTO PARA LA RECOPIACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

Para la elaboración del presente informe, se realizaron solicitudes oficiales a las correspondientes unidades de acceso a la información pública de las instituciones sujetas a análisis. Constituyeron también fuente de consulta, informes de entidades y organizaciones nacionales e internacionales que han evaluado aspectos relacionados al fortalecimiento y profesionalización de la Policía Nacional Hondureña. Se estimó también oportuno, realizar entrevistas para conocer más a detalle, los diferentes avances y desafíos sobre el tema.

Una vez recopilada y sistematizada toda la información conforme a los indicadores pre establecidos por el Monitor Centroamericano para el área de fortalecimiento de la fuerza policial civil, se procedió a realizar un análisis general de la situación para luego, dar paso a una revisión comparativa en el periodo 2014 a 2017. El ejercicio permitió identificar hallazgos clave, que constituyen una síntesis de los principales resultados del estudio, que servirán de línea base para los monitoreos posteriores.

Cabe señalar que, para efectos de este estudio no se logró un nivel total de cumplimiento de parte de la Policía Nacional de Honduras (PNH) al proveer información pública. Alguna información solicitada no fue proporcionada por considerarse de carácter reservado y otra estaba incompleta lo que impactó el análisis de algunos indicadores.

Para cierta información, la PNH respondió que “no es conveniente compartir ciertas variables de información, en vista que es de carácter reservado. Lo anterior amparado en la Resolución No. SO-139-2018, del Instituto

de Acceso de la Información Pública". En otra solicitud señalaron que "tomaría tiempo recopilar los datos", por lo que no fue entregada.

Como se señala en el informe de este Monitor sobre transparencia, la PNH no tiene información

alguna publicada en el Portal Único sobre la información requerida de oficio. Igualmente, para esta institución no aparece el índice requerido por la ley sobre temas declarados bajo reserva y clasificación de información.

HALLAZGOS CLAVE

- Desde su creación en 1998, la Policía Nacional de Honduras (PNH) arrastra en su naturaleza, formación y funcionamiento, elementos de la doctrina militar. Los procesos de reforma han enfatizado la necesidad de fortalecer el carácter civil de la institución. Sin embargo, desde el Ejecutivo se impulsa un proceso de remilitarización de la seguridad pública, evidenciando que la doctrina militar no solo se encuentra en la PNH, sino que también prevalece en el sector político.
- Entre 2014 y 2017, las fuerzas policiales fueron constantemente cuestionadas por actos de corrupción, narcotráfico y de violación a los derechos humanos. Los escándalos develaron un estrecho vínculo entre las actividades criminales, las redes políticas y el accionar policial.
- La PNH arrastra una crisis de legitimidad y confianza ciudadana. Además de las denuncias en su contra, su carácter represivo en el manejo de los conflictos sociales provocó que, en 2014, 72.0% de la población desconfiara de la PNH y 53.0% declarara tenerles miedo. En 2016, 58.6% de las personas consultadas respondieron tener desconfianza en la Policía. De todas las instituciones del sector seguridad y justicia, solamente el Ministerio Público, el Poder Judicial, la Presidencia y el Congreso Nacional tienen un nivel de confianza inferior al de la PNH.
- La crisis de la PNH ha desembocado en diversos procesos de reforma para "sanear" su sistema. El más reciente fue la creación en 2015 de la Comisión Especial para la Depuración y Transformación de la Policía Nacional de Honduras. Pese a que estos esfuerzos cíclicos han aportado valiosas recomendaciones y estrategias, la falta de respaldo político les ha reducido a resultados limitados, inconclusos o con riesgos en su sostenibilidad. El Estado ha permitido iniciar los esfuerzos de reforma, pero también les hace coincidir con otros procesos de contrarreforma.
- A la remilitarización también le acompaña la "privatización" de la seguridad pública. En 2017, la proporción de agentes de seguridad privada por policías fue de 7 a 1. Se constata un acelerado aumento de las agencias privadas, en 2013 se contabilizaron aproximadamente 700 empresas registradas, incrementándose a 1038 en 2017.
- Los recursos humanos de la institución policial están muy por debajo del mínimo requerido para lograr al menos una cobertura territorial básica. Aunque su personal aumentó 19.0%

durante el periodo de estudio, el promedio de policías por cada 100 000 habitantes fue de 149 efectivos en 2014, 141 en 2015, 157 en 2016 y 169 en 2017. Cifras por debajo de la media de 300 policías que recomienda la Oficina de las Naciones Unidas para las Drogas y el Delito (UNODC). Sobre esta recomendación, la PNH registró un déficit de 14 604 miembros en 2017.

- Ha habido un aumento progresivo de las mujeres en el personal policial, hasta representar el 20.0% de los recursos humanos. Durante el periodo de estudio, 24.0% de los nuevos integrantes de la carrera policial eran mujeres; también representaron el 10.0% de los egresados de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH).
- Aunque la nueva Ley de la Carrera Policial, aprobada en 2017, modificó algunos criterios en la selección y admisión, el ingreso a la carrera policial ha carecido de los mecanismos de control necesarios para impedir la infiltración del crimen organizado en la institución. Se ampliaron los requisitos de admisión, pero persisten las debilidades en los procesos para seleccionar y formar a los aspirantes de la carrera policial. Entre 2014 y 2017, el Instituto Técnico Policial (ITP) egresó a 6840 nuevos miembros.
- Los programas de formación estaban desactualizados y carecían de estrategias pedagógicas. A estos obstáculos se sumaban los problemas de infraestructura en los centros de formación. Las comisiones de reforma recomendaron un nuevo modelo del sistema educativo policial. Esta recomendación obtuvo el apoyo de la cooperación internacional, la cual realizó una millonaria inversión para actualizar los programas y mejorar la infraestructura de los centros.
- Históricamente, la PNH ha tenido problemas para investigar las faltas o delitos de sus miembros. La Dirección Nacional de Asuntos Interiores (DNAI) y la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP) fracasaron en implementar un sistema permanente de evaluación y depuración. Entre 2012 y 2016, la DIECP evaluó 8546 aspirantes y policías, sin embargo, apenas removió a 227 policías, todos de la escala básica.
- La DIECP presentó al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) 17 casos de supuesto enriquecimiento ilícito por parte de oficiales. No obstante, el TSC alegó que no se pudo establecer el ilícito porque los imputados comprobaron que ya eran millonarios antes de ser policías o era difícil probar el ilícito por su extemporaneidad. En ese contexto, de 2012 a 2014 cuatro directores generales de la PNH fueron removidos (no depurados por la DIECP) de su cargo, debido a señalamientos por supuestos involucramientos en actos ilegales. A ninguno se le abrió una causa judicial.
- A partir de 2016, la Comisión Especial de Depuración y Transformación de la Policía Nacional (CEDTPN) intervino en el proceso separando a 4365 miembros de la carrera policial en poco más de un año. En 2016, la CEDTPN removió 13.7% de todo el personal policial y al 16.7% en 2017. En esos dos años hubo más bajas por la depuración que miembros que ingresaron a la carrera policial. Los centros de formación se vieron bajo

la presión de expandir la fuerza policial sin que los aspirantes estuvieran propiamente preparados.

- A pesar de sus resultados en la depuración policial, la CEDTPN ha sido cuestionada principalmente porque la mayoría de los elementos depurados no han sido presentados ante la justicia. No obstante, en 2016 la CEDTPN remitió al Ministerio Público la documentación de 455 policías sospechosos de participar en actividades ilícitas. Las investigaciones involucran a oficiales de alto rango y se centran en el tráfico de narcóticos, el lavado de activos, el enriquecimiento ilícito y otros delitos graves. El MP alega que la escasez de requerimientos fiscales se debe a que los casos requieren mucho tiempo de investigación, y que la información proporcionada por la CEDTPN es insuficiente para lograr acusaciones penales ante los tribunales.
- En 2017 se aprobó una nueva Ley Orgánica y Ley de la Carrera Policial. Este fue uno de los resultados de la CEDTPN, quien trabajó en conjunto con la Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH). El Congreso Nacional aceptó muchas de sus sugerencias, entre las cuales destaca la creación de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), quien tiene la responsabilidad de no cometer los mismos errores de sus antecesores (DNAI y DIECP).
- La Secretaría de Seguridad recibió 2.5% del total del presupuesto nacional durante los cuatro años de estudio. Sus fondos aumentaron 57.5% desde 2014 al 2017; sin embargo, con la creación de la Policía Militar del Orden Público (PMOP) la tendencia cambió a partir de 2014, evidenciando que la prioridad presupuestaria en materia de seguridad pública pasó a la Secretaría de Defensa.
- El 35.8% del presupuesto de la Secretaría de Seguridad se destinó a los servicios policiales preventivos, 30.6% a las actividades comunes entre los diferentes servicios policiales, 24.7% a los servicios de investigación, 5.3% a la seguridad vial y 3.6% a la educación policial. No obstante, en 2017 el presupuesto destinado a la investigación delictiva aumentó 283.0%, el sistema educativo 261.5%, mientras los servicios preventivos se redujeron 72.6% y la seguridad vial 70.5%.
- En los últimos 30 años, la construcción de la Policía Comunitaria ha sido uno de los proyectos más respaldados por la comunidad internacional y, a la vez, más lejanos de alcanzar en materia de seguridad en Honduras. La remilitarización de la seguridad pública (la tendencia actual predominante) y la filosofía de una policía comunitaria no son compatibles. Sigue pendiente una PNH integrada con la comunidad que recupere la confianza y respete los derechos humanos, contando con una sólida formación en valores.
- Para la elaboración de este informe, no se recibió toda la información solicitada a la Secretaría de Seguridad. Se denegaron datos básicos como el número de miembros de la Policía. Como se señala en el informe de este Monitor sobre transparencia, la PNH no tiene información alguna publicada en el Portal Único sobre la información requerida de oficio.

LA POLICÍA NACIONAL HONDUREÑA

Evaluando la Profesionalización del Cuerpo Policial Civil

Durante la década de los noventa, Honduras entró a una fase inédita de su evolución. Por primera vez, la liberalización de la economía prescindió de la custodia castrense y apostó por desmilitarizar al Estado para fortalecer la institucionalidad civil. Bajo esas circunstancias comenzó a discutirse la necesidad de separar el enfoque de “defensa” respecto al de “seguridad”.

El punto de partida de la reforma policial se dio en 1993, con la separación de la investigación policial de las Fuerzas Armadas, a través del cierre de la Dirección Nacional de Investigación (DNI), considerada el brazo represivo de la Fuerza de Seguridad Pública (FUSEP). Posteriormente se creó el Ministerio Público (1994), el Comisionado Nacional de los Derechos Humanos (1995) y el Ministerio de Seguridad (1998).

Pero fue la modificación del artículo 293 de la Constitución de la República (aún vigente desde 1982), cuando a partir de 1996 se dispuso teóricamente que la PNH sería una institución apolítica, de naturaleza puramente civil y apegada a los derechos humanos².

En este contexto, la institución policial, que desde 1963 constituía la cuarta fuerza de la estructura castrense, ya no era funcional en la nueva coyuntura y se debía crear otra institucionalidad. Así, en 1998 se creó la Policía Nacional de Honduras (PNH), separándola de las Fuerzas Armadas.

Con la promulgación de la Ley Orgánica³ de la PNH en 1998, se creó el Consejo Nacional de Seguridad Interior (CONASIN); y la nueva institución policial reemplazó a la FUSEP, una

entidad militar creada en 1976, cuestionada por su participación en actos de corrupción, criminalidad y abusos a los derechos humanos durante la década de los ochenta.

Sin embargo, el proceso por renovar el enfoque tradicional de la acción policial quedó truncado, cuando al crear la nueva estructura no se removieron las raíces de la FUSEP, la cual prácticamente fue trasladada a la PNH⁴. Por lo tanto, la policía civil arrastró desde su creación una doctrina de naturaleza militar.

Paradójicamente, el nacimiento de la PNH también significó un retroceso para el proceso de profesionalización y del control civil sobre la investigación delictiva, absorbiendo en su estructura al Departamento de Investigación Criminal (DIC), el cual desde 1995 había presentado importantes avances desde el Ministerio Público (MP).

La evolución de la PNH coincidió con el incremento acelerado de la violencia y de la inseguridad en el país. En apenas siete años, Honduras pasó de tener una media de 37 homicidios por cada 100 000 habitantes en 2005, hasta presentar una tasa de 85.5 homicidios en 2012, la más alta a nivel mundial (de los países sin guerra declarada)⁵.

Bajo el contexto de inseguridad, las fuerzas policiales han sido constantemente cuestionadas por actos de corrupción, narcotráfico y violación a los derechos humanos. Numerosos escándalos han develado un vínculo estrecho entre las actividades criminales, las redes políticas y el accionar policial.

Además de las denuncias en su contra, su carácter represivo en el manejo de los conflictos sociales (sobre todo después del golpe de Estado de 2009 y en el conflicto postelectoral de 2017), aumentaron la pérdida de su legitimidad y confianza ciudadana. En 2014, apenas 5.2% de la población “confiaba mucho” en la institución⁶ y 53% declaró tenerles miedo⁷.

La crisis de la PNH ha desembocado en diversos procesos de reforma para “sanear” su sistema. Pese a que estos esfuerzos cíclicos han aportado valiosas recomendaciones y estrategias, la falta de respaldo político les ha reducido a resultados limitados, inconclusos o con riesgo de ser insostenibles. En resumen, el Estado ha permitido crear comisiones de reforma, pero posteriormente, el apoyo a estas iniciativas proviene principalmente de la sociedad civil y de la cooperación internacional.

Los procesos de reforma también coinciden con otros de contrarreforma. Propuestas civiles como la de crear una Policía Comunitaria se han diluido bajo políticas de remilitarización de la seguridad pública. El regreso de las Fuerzas Armadas a las calles pone en riesgo el proceso iniciado en los noventa por “civilizar” el Estado.

A la remilitarización también le acompaña la “privatización” de la seguridad pública. Las crisis de las fuerzas policiales han sido rentabilizadas económicamente por las agencias privadas de seguridad, quienes en 2013 contabilizaron aproximadamente 700 empresas registradas, aumentando a 1038 en 2017. En 2015, la proporción de agentes de seguridad privada

por policías era de 7 a 1, demostrando el debilitamiento y los vacíos que deja la PNH en el cumplimiento de sus funciones⁸.

Organización y estructura general de la PNH

Desde 1998, la dirección superior de la PNH recae en el presidente de la República, con el ministro de Seguridad en segundo nivel, por encima del Director General de la institución policial aunque el primer director fue nombrado hasta 2008.

A nivel nacional, la PNH mantiene jurisdicción y presencia en los 18 departamentos del país, operando con 18 unidades departamentales, dos jefaturas metropolitanas (Distrito Central y San Pedro Sula) y 14 unidades metropolitanas.

Desde su creación se han promulgado tres leyes orgánicas de la PNH (1998, 2008 y 2017). Cada una de estas versiones ha modificado su organización y estructura. Lo que prevalece a lo interno es el mando superior de la Dirección General, compuesta por un director y un subdirector general, ambos nombrados por el presidente de la República, por un periodo de tres años.

De acuerdo a la Ley de la Carrera Policial⁹, el escalafón de la institución se rige bajo las siguientes categorías y grados policiales, de forma descendente: oficiales generales, oficiales superiores, oficiales subalternos, suboficiales de policía y agentes de policía.

FIGURA 1

ESCALAFÓN POR CATEGORÍA Y GRADO POLICIAL, 2017-2020



Fuente: Basada en la Ley de la Carrera Policial

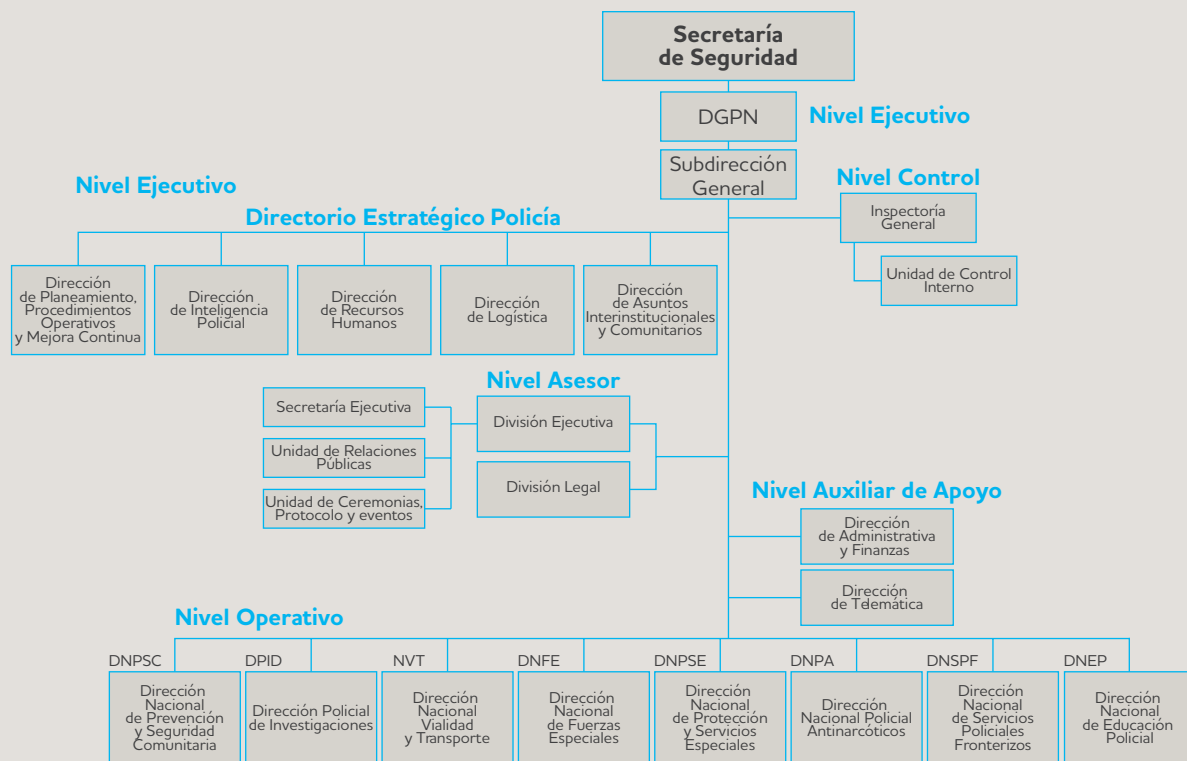
El último esquema, recomendado en 2016 por la Comisión Especial de Depuración y Transformación de la Policía Nacional (CEDTPN), estableció cuatro departamentos por debajo de la Dirección General: Servicios Policiales de Prevención Comunitaria, Servicios de Investigación Delictiva, Servicios Policiales

de Vialidad y Tránsito, y Servicios Educativos Policiales.

La actual estructura organizacional de la PNH también dispone de cinco niveles: ejecutivo, asesor, de control, auxiliar y operativo.

FIGURA 2

ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA PNH, 2016-2020



Fuente: Basada en el Decreto Ejecutivo PCM 075-2016

En el nivel ejecutivo se encuentra el Directorio Estratégico del cual dependen cinco direcciones: Planeamiento, Procedimientos Operativos y Mejora Continua; Inteligencia Policial; Recursos Humanos; Logística, y; la Dirección de Asuntos Interinstitucionales y Comunitarios.

En el nivel de control se encuentra la Inspectoría General y la Unidad de Control Interno. En el nivel auxiliar opera la Dirección de Telemática y

la Dirección de Administración y Finanzas. Por su parte, el nivel asesor dispone de la División Ejecutiva y de la División Legal.

Cada uno de los departamentos operativos se compone de direcciones, las que han sido modificadas a través de las tres leyes orgánicas (ver la tabla No.1).

TABLA 1**ESTRUCTURA COMPARATIVA DE LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS (PNH),
SEGÚN LAS LEYES ORGÁNICAS APROBADAS, 1998-2017**

No.	Ley Orgánica 1998	Ley Orgánica 2008	Ley Orgánica 2017
1	Dirección General de Investigación Criminal (DGIC)	Dirección Nacional de Investigación Criminal (DNIC)	Dirección Policial de Investigaciones (DPI)
2	Dirección Especial de Servicios Especiales de Investigación (DESEI)	Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación (DNSEI)	Dirección Nacional de Fuerzas Especiales (DNFE)
3	Dirección General de Policía Preventiva (DGPP)	Dirección Nacional de la Policía Preventiva (DNPP)	Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria (DNPSC)
4	Dirección General de Servicios Especiales Preventivos (DGSEP)	Dirección Nacional de Servicios Especiales Preventivos (DNSEP)	Dirección Nacional de Protección y Servicios Especiales (DNPSE)
5	Dirección General de Educación Policial (DGEP)		Dirección Nacional de Educación Policial (DNEP)
6		Dirección Nacional de Asuntos Internos (DNAI)	
7		Dirección Nacional de Tránsito (DNT)	Dirección Nacional de Vialidad y Transporte (DNVT)
8			Dirección Nacional de Servicios Policiales Fronterizos (DNSPF)
9			Dirección Nacional Policial Antidrogas (DNPA)

Fuente: Elaborada con base a las leyes orgánicas de la PNH

La Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria (DNPSC) es el órgano que debe prevenir, disuadir y controlar los delitos. Su responsabilidad es garantizar la seguridad ciudadana, los derechos y las libertades de las personas, mantener el orden público y la convivencia pacífica, respetuosa con los derechos humanos y bajo un enfoque comunitario.

La Dirección Policial de Investigaciones (DPI) se encuentra bajo la dirección técnica y jurídica del MP. Es la responsable de investigar la existencia o no de un delito, identificando a las víctimas y a los supuestos responsables del hecho, con el propósito de aportar elementos probatorios para la acción penal.

La DPI es la entidad que más modificaciones ha experimentado en su nombre y ubicación dentro del sistema de seguridad. Inicialmente fungía como la DNI en la FUSEP, desde 1995 operó como la DIC adentro del MP, en 1998 pasó a la PNH como la Dirección General de Investigación Criminal (DGIC), en 2008 se nombró como la Dirección Nacional de Investigación Criminal (DNIC), hasta que, a partir de 2015, se conoce como la DPI.

La Dirección de Vialidad y Transporte (DNVT) dirige, organiza y ejecuta las políticas de transporte y seguridad vial. En el desarrollo de sus funciones trabaja en conjunto con el Instituto Nacional de Transporte Terrestre (INTT).

La Dirección Nacional de Fuerzas Especiales (DNFE) es la responsable de la intervención de los grupos especiales para conservar y restablecer el orden público en situaciones de fuerza mayor. Está integrada por la Unidad de Toma Integral Gubernamental de Respuesta Especial de Seguridad (TIGRES), el Comando de Operaciones Especiales (COBRA), la Unidad Antimotines y la Unidad Aero Policial.

La Dirección Nacional de Protección y Servicios Especiales (DNPSE) debe proteger a los dignatarios, funcionarios y exfuncionarios en riesgo extraordinario, instalaciones diplomáticas, defensores del medio ambiente, derechos humanos y del patrimonio cultural. También debe garantizar las medidas cautelares y de seguridad ordenadas por otras autoridades competentes,

incluidas las de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH). En esta dirección se encuentra la Unidad Especial de Protección de Defensores de Derechos Humanos.

La Dirección Nacional Policial Antidrogas (DNPA) está a cargo de prevenir e investigar los delitos de narcotráfico, trabajando bajo la dirección técnica y jurídica del MP, con el propósito de aportar los elementos probatorios.

La Dirección Nacional de Servicios Policiales Fronterizos (DNSPF) debe proteger las aduanas, puertos, aeropuertos y puntos de control fronterizo, ejerciendo mecanismos de control contra el narcotráfico, el tráfico de personas, de armas y el lavado de activos.

La Dirección Nacional de Educación Policial (DNEP) dirige y evalúa la educación policial en todos sus niveles. Esta dirección se enmarca dentro del Sistema de Educación Policial (SEP).

Recursos humanos

De acuerdo a los datos recibidos por la PNH (completados con los informes de la CEDTPN), su personal (incluyendo policías, oficiales y auxiliares) en el periodo de estudio aumentó 19.0%, pasando de 12 583 miembros en 2014 a 14 950 en 2017. La Secretaría de Seguridad denegó otorgar la información desagregada por sexo, pero se estima que las mujeres representan el 20.0% del personal policial, una cifra que se duplicó desde la década pasada¹⁰ y que progresivamente va en aumento.

TABLA 2

PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS, SEGÚN NÚMERO DE POLICÍAS, OFICIALES Y AUXILIARES, 2014-2017

2014	2015	2016	2017
12 583	12 091	13 657	14 950

Fuente: Elaborado con datos de la PNH y la CEDTPN

En 2014, el promedio de policías por cada 100 000 habitantes fue de 149 efectivos, 141 en 2015, 157 en 2016 y 169 en 2017, cifras muy por debajo de las recomendadas por la Oficina de las Naciones Unidas para las Drogas y el Delito (UNODC) que sugiere una media mínima de 300 policías por cada 100 000 habitantes¹¹.

Para atender la recomendación de la UNODC, la PNH debía contar con 29 554 efectivos en 2017. Es decir, ese año hubo un déficit de 14 604 miembros policiales. De acuerdo a la Secretaría de Seguridad, el objetivo es cumplir con esta recomendación en 2024¹².

Los datos anteriores demuestran que los recursos humanos de la institución están muy por debajo del mínimo requerido para lograr al menos una cobertura territorial básica. Es por ello que, en muchas zonas urbanas y rurales del país, la PNH tiene poca o nula presencia.

En contraste, en 2017 se registraron aproximadamente 79 000 guardias de seguridad privada, superando 528.0% el personal de la PNH. Ese año se calcula que hubo 840 guardias privados por cada 100 000 hondureños, muy por encima de la tasa de 169 policías y casi triplicando la recomendación de la UNODC¹³. El crecimiento ha sido acelerado, en 2013 se contabilizaron más de 700 empresas privadas de seguridad, mientras en 2017 hubo 1038. Además, existen cientos de empresas sin registro¹⁴.

Es importante resaltar, que para fines de este informe no se obtuvo la información relacionada al número de policías en sus diferentes categorías y grados, debido a que la solicitud fue denegada por la Secretaría de Seguridad, argumentando que, "no es conveniente compartir ciertas variables de información, en vista que es de carácter reservado. Lo anterior amparado en la Resolución No. SO-139-2018, del Instituto de Acceso de la Información Pública".

FORMACIÓN Y CARRERA POLICIAL

La calidad de la PNH depende de los recursos humanos y materiales con que cuente para el ejercicio de sus funciones y en gran medida, de las políticas de reclutamiento, selección y formación. Por ende, los procesos de reforma del sistema de seguridad pública insisten en el mejoramiento de la educación policial.

Cabe recordar que, en Honduras, la base de la educación policial se concibió bajo la doctrina militar. Adscritas a la FUSEP, en 1976 se creó la Academia Nacional de Policía (ANAPO), el Centro de Instrucción Policial (CIP) en 1982 y la Escuela de Capacitación para Oficiales de Policía (ECOP) en 1984.

Con la primera Ley Orgánica de 1998 se conformó la Dirección General de Educación Policial (DGEP), responsable de profesionalizar

la formación en los distintos niveles educativos. Sin embargo, la creación de la policía civil no significó la desaparición de la doctrina militar en la educación policial¹⁵.

Con la segunda Ley Orgánica (2008), se estableció el Sistema de Educación Policial (SEP) y se creó la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH). El ingreso al Consejo de Educación Superior (CES) significó un avance en la profesionalización de la formación policial.

Además, con la reforma orgánica, la ECOP se transformó en el Instituto Superior de Educación Policial (ISEP) y la CIP en el Instituto Técnico Policial (ITP).

A partir de 2008, se aprobó un sistema jerarquizado por escalas, clasificado de forma descendente: escala superior, escala ejecutiva, escala de inspección, escala básica, escala de cadetes y en el último lugar, la escala auxiliar.

FIGURA 3

ESTRUCTURA JERÁRQUICA POR ESCALAS DE LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS (PNH), 2008-2020



Fuente: Elaborada con base a las leyes orgánicas de 2008 y 2017 de la PNH

Con la Ley Orgánica de 2017, se modificó el sistema de reclutamiento, de ingreso y de formación policial. La DGEP pasó a ser la DNEP, una entidad a cargo de la UNPH, ANAPO, ITP, y de los recién creados Centro de Capacitación para Oficiales de Policía (CCOP), Centro de Capacitación para Policías, Clases y Suboficiales (CCPCS), Escuela de Investigación Criminal (EIC) y Centro de Escuelas Técnicas de Especialidades Policiales (CETEP).

La última Ley Orgánica estipuló que las entidades encargadas de desarrollar los programas educativos de la PNH son la UNPH, ofreciendo programas de grado y posgrado; la ANAPO para formar a los oficiales y el ITP en la formación de la escala básica. Estas dos últimas son el primer filtro para ingresar a la carrera policial.

De acuerdo a las leyes de 1998 y 2008, la selección de los aspirantes para entrar a la

carrera policial se hacía mediante exámenes de admisión, efectuados por el respectivo centro educativo policial. En la evaluación se tomaba en consideración la capacidad psicofísica, los

requisitos académicos y los antecedentes personales. Con la salvedad que a partir de 2008 se incluyó un estudio socioeconómico de los aspirantes.

TABLA 3

ESTRUCTURA COMPARATIVA DE LA POLICÍA NACIONAL DE HONDURAS (PNH), SEGÚN LAS LEYES ORGÁNICAS APROBADAS, 1998-2017

No.	Ley Orgánica 1998	Ley Orgánica 2008	Ley Orgánica 2017
1	Ser hondureño(a) de nacimiento	Ser hondureño(a) de nacimiento	Ser hondureño(a) de nacimiento
2	Ser mayor de 18 años.	Ser mayor de 18 años.	Tener entre 18 y 35 años.
3	Tener salud compatible con el ejercicio del cargo.	Tener salud compatible con el ejercicio del cargo.	Tener salud compatible con el ejercicio del cargo y tener una estatura mínima de 1.65 metros (hombres) y 1.60 (mujeres).
4	Tener educación primaria como mínimo.	Tener educación primaria como mínimo (aspirantes a agente de investigación criminal debe haber aprobado el nivel de secundaria).	Tener educación media como mínimo.
5	No haber violado los DDHH.	No haber violado los DDHH.	Aprobar todas las pruebas de evaluación de confianza de poligrafía, toxicología, patrimoniales, psicológicas y socioeconómicas.
6	No tener antecedentes penales ni procesales.	No tener antecedentes penales ni procesales.	No tener antecedentes penales ni procesales activos.
7	No haber cesado de un cargo público por medida disciplinaria.	No haber cesado de un cargo público por medida disciplinaria.	No haber cesado en cargo público o privado por medida disciplinaria.
8			No haber sido separado de manera deshonrosa de las Fuerzas Armadas o de la Policía Nacional.

Fuente: Elaborado con base a las leyes orgánicas (1998, 2008 y 2017)

A pesar de los requisitos de admisión, el director del ITP expuso que en 2012 no se aplicaban filtros para la selección de los aspirantes, ya que los reclutamientos se hacían visitando localidades específicas o recibiendo a personas que querían inscribirse sin ningún tipo de filtro o proceso¹⁶.

Como se observa en la tabla No.3, los requisitos del sistema de admisión se ampliaron a partir de 2013 (posteriormente expuesto en la Ley Orgánica de 2017), exigiéndose la educación media en los aspirantes e incluyendo la investigación patrimonial, así como la realización de pruebas toxicológicas, de polígrafo, psicométricas y de conocimiento, practicadas por el Centro de Control de Confianza Preventivo, en coordinación con la DNEP y la Dirección de Recursos Humanos.

En las solicitudes de información se pidieron datos sobre los antecedentes militares de los aspirantes que ingresaron a los centros de

formación, pero la respuesta oficial informó que "no se solicitaban antecedentes militares como requisito para ingresar". Tampoco se recibió la información desagregada de los aspirantes o miembros de la carrera policial provenientes de los diferentes grupos étnicos del país.

Los egresados del ITP pueden graduarse de cursos básicos o técnicos; su modalidad básica tiene una duración de ocho meses y la técnica de un año. De 2014 a 2017 ingresaron 8982 aspirantes a este instituto, de los cuales 23.3% fueron mujeres. Durante esos mismos años egresaron 6840 miembros, con un promedio de 23.7% mujeres.

Como se observa en la tabla No.4, los ingresos de aspirantes y graduados, aumentaron considerablemente durante el periodo de estudio.

TABLA 4

INGRESOS Y EGRESOS DEL INSTITUTO TÉCNICO POLICIAL (ITP), 2014-2017

Aspirantes/graduados	2014	2015	2016	2017	Total
Ingresos hombres	324	1241	2379	2947	6891
Ingresos mujeres	77	351	749	914	2091
Total	401	1592	3128	3861	8982
Egresos hombres	195	1008	1905	2112	5220
Egresos mujeres	59	299	596	666	1620
Total	254	1307	2501	2778	6840

Fuente: Elaborada con base a datos de la PNH

La UNPH ofrece tres licenciaturas de cuatro años de duración (Administración Policial, Ciencias Policiales e Investigación Criminal) y cuatro maestrías (Criminología, Seguridad Humana, Políticas Públicas y Gestión de la Seguridad y Criminalística).

Entre 2014 y 2017 ingresaron 1618 miembros a los pregrados de la UNPH, de los cuales 9.4% eran mujeres. Durante ese mismo periodo egresaron 379 subinspectores, con un promedio de 10.0% mujeres.

TABLA 5

INGRESOS Y EGRESOS DE POLICÍAS DE LOS PREGRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA POLICÍA DE HONDURAS, 2014-2017

Ingresos y egresos	2014	2015	2016	2017	Total
Ingresos hombres	393	342	344	387	1466
Ingresos mujeres	37	27	38	50	152
Total	430	369	382	437	1618
Egresos hombres	123	102	0	116	341
Egresos mujeres	22	7	0	9	38
Total	145	109	0	125	379

Fuente: Elaborada con base a datos de la PNH

Durante el periodo de estudio, se matricularon 1641 personas a los posgrados de la UNPH, 9.6% de las cuales eran mujeres; y egresaron

388 graduados de maestría, con un promedio de 10.3% mujeres.

TABLA 6

INGRESOS Y EGRESOS DE LOS POSGRADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA POLICÍA DE HONDURAS, 2014-2017

Ingresos y egresos	2014	2015	2016	2017	Total
Ingresos hombres	393	393	329	368	1483
Ingresos mujeres	37	65	23	33	158
Total	430	458	352	401	1641
Egresos hombres	125	104	1	118	348
Egresos mujeres	22	7	0	11	40
Total	147	111	1	129	388

Fuente: Elaborada con base a datos de la PNH

Según el estudio realizado en 2012 por la Organización de Estados Americanos (OEA) sobre el sistema de seguridad nacional hondureño¹⁷, la formación policial tenía dos problemas principales: por un lado, el sistema educativo carecía de los mecanismos de control necesarios en las etapas de selección

de aspirantes a ingresar a la carrera policial, posibilitando las infiltraciones del crimen organizado. Y, en segundo lugar, los programas de formación estaban desactualizados y carecían de estrategias educativas. A estos obstáculos se sumaban los problemas de infraestructura en los centros de formación.

La Comisión de Reforma de la Seguridad Pública (CRSP), instalada en 2012, tras la conmoción social que generó el asesinato de dos jóvenes estudiantes universitarios a manos de policías activos, expresó una profunda crítica sobre las deficiencias de la cultura policial y recomendó una reformulación de todo su sistema educativo.

La CRSP consideró que la PNH tenía un “vacío de la doctrina policial y un exceso de doctrina militar”, reproducida en sus centros de formación. Además, argumentó que la organización y funcionamiento del SEP era disperso, desvinculado a las necesidades de la institución policial y de la sociedad hondureña. Por lo tanto, propuso una redefinición del sistema educativo, coherente con el objetivo de crear una Policía Comunitaria, próxima al ciudadano y protectora de los derechos humanos¹⁸.

La CRSP señaló que existía la necesidad imperiosa de desarrollar y fortalecer los sistemas de convocatoria, ingreso, retención, promoción y egreso de funcionarios policiales, basados en principios de eficiencia, transparencia y en criterios objetivos como el mérito, la equidad y la aptitud.

La Comisión propuso un proyecto de Ley de la Carrera Policial para redistribuir las funciones entre los órganos competentes, formulando los derechos y obligaciones del servicio policial. Además, promovía la aplicación sistemática de controles de ingreso, de enseñanza, la aprobación de un código de conducta y la aplicación de instrumentos de reforzamiento ético de los policías.

La propuesta de la CRSP por reformar el SEP y la carrera policial, no recibió la atención ni el respaldo por parte del Estado. Mientras la Comisión proponía una Policía Comunitaria, lo que impulsó el Estado fue la creación de la Policía Militar del Orden Público (2013). Sin embargo, sus recomendaciones han servido de base para

otros procesos de reforma.

Reformas curriculares y de la Carrera Policial

En cuanto a la currícula, la CRSP expresó que el SEP no definía con precisión el perfil de ingreso y el perfil de egreso, lo que dificultaba articular la malla curricular en cuanto a los conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas a desarrollar.

Tomando como referencia el diagnóstico y la propuesta de la CRSP, y con el apoyo económico de la cooperación internacional (inviertió 450 millones de lempiras -18 millones de dólares¹⁹), en 2014 se impulsó una reforma curricular en el ITP. Las modificaciones incluyeron un fortalecimiento de los requisitos de reclutamiento, una reformulación de los planes de estudio, una mejora en la calidad de los profesores y un mejoramiento de la infraestructura.

A partir de 2014, la currícula del ITP se redujo de 54 a 25 clases, distribuida en ocho ejes: propedéutica (4), derechos humanos (3), formación en ciencias policiales (12) y formación específica (5). Esta reducción se compensó aumentando 590 horas clase.

Los cambios redujeron el enfoque del adiestramiento físico, fortaleciendo la teoría en los cursos. Además, se elaboró un nuevo programa educativo y se exigió a los instructores policiales contar con un título profesional (grado de licenciatura) y no tener alguna falta en sus antecedentes. También se incorporó un cuerpo de maestros civiles para impartir las clases no policiales.²⁰

Los graduados del ITP valoran estos cambios, sin embargo, critican que el modelo es demasiado académico y que no proporciona suficiente experiencia en el campo. Además, dado el número de policías depurados, el ITP se ha visto bajo la

presión de expandir la fuerza policial sin que los aspirantes estén propiamente preparados.²¹

Durante el periodo de estudio, también se planificaron reformas en la ANAPO y en la UNPH, en esta última, encaminadas a reformar su malla curricular; actualizando los planes de estudio y profesionalizando su oferta académica.²²

Para finales del periodo de estudio, se inició con la construcción de la Escuela de Investigación Criminal (EIC) en la ciudad de Comayagua, la cual se inauguró en 2018. Su edificación se realizó con el apoyo del gobierno de Estados Unidos, a través de la Sección Internacional Antinarcoóticos y Aplicación de la Ley (INL, por sus siglas en inglés).

En 2017, el Congreso Nacional aprobó la nueva Ley de la Carrera Policial, formulada en conjunto con la CEDTPN, la cual inició operaciones en 2016. La nueva ley reemplazó a la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP) con la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), estableciendo una normativa de sanciones por faltas leves y graves, que van desde amonestaciones verbales hasta el despido de policías.

Además, se fortaleció la carrera policial con un sistema de méritos, desempeño y conducta. De igual forma, se establecieron procesos de evaluación y confianza, tales como las toxicológicas, patrimoniales, socioeconómicas, el polígrafo, entre otras.

Por otra parte, la aprobación de la nueva Ley Orgánica y Ley de la Carrera Policial en 2017, ha sido uno de los resultados de la CEDTPN. Bajo este objetivo, la comisión trabajó en conjunto con la Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras (MACCIH).

Aunque el Congreso Nacional rechazó la propuesta de definir a los miembros de la carrera

policial como funcionarios públicos del Estado hondureño, aceptó otras de las sugerencias de la Misión y de la CEDTPN, sobre todo, relativas a la transparencia en la gestión de la PNH. La nueva Ley Orgánica también incluyó el concepto de Policía Comunitaria, acentuando la importancia de la confianza y la interacción que debe tener la institución con la ciudadanía.

La necesidad de reconocer expresamente la categoría de funcionario público al policía, no era una mera formalidad. La condición de funcionario público representa un importante reconocimiento dentro de la función pública, en el cumplimiento de una serie de deberes y obligaciones, cuya violación deriva hacia acciones de responsabilidad penal, civil y administrativa, de acuerdo con lo establecido en la legislación interna del país.²³

PROCESO DISCIPLINARIO Y MECANISMOS DE CONTROL INTERNO

De 2008 a 2011, la Dirección Nacional de Asuntos Internos (DNAI) fue la responsable de investigar las faltas o delitos de los miembros de la carrera policial. No obstante, su régimen disciplinario era básico y difuso, sin procedimientos permanentes de evaluación y depuración. Además, su titular era un subordinado de la misma PNH, restándole a la dirección cualquier autonomía.

Como parte de las recomendaciones de la CRSP, en 2011 la DNAI fue sustituida por la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP)²⁴; una instancia que nació como resultado del reclamo social por depurar y transparentar las fuerzas policiales.

A diferencia de la DNAI, la DIECP se estableció de forma desconcentrada de la Secretaría de Seguridad, contando, en teoría, con una autonomía funcional y administrativa. A la

DIECP le asignaron 84 empleados en 2014, 119 en 2015, 129 en 2016 y 119 en 2017. En cuatro años (2012-2016) el Estado invirtió 211 millones de lempiras (8.7 millones de dólares) para su funcionamiento.

De 2012 a 2016, la dirección evaluó a 8546 aspirantes y policías, a través de pruebas toxicológicas, psicométricas, de polígrafo y en

menor medida, con estudios socioeconómicos. Sin embargo, la DIECP apenas removi6 a 227 policías, todos de la escala básica. En su primer año y medio depur6 a 188 miembros de la PNH y en sus restantes tres años y medio, solamente separ6 a 39 policías.²⁵

TABLA 7

POLICÍAS EVALUADOS POR LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA CARRERA POLICIAL (DIECP), 2012-2016

Año	2012	2013	2014	2015	2016	Total
Policías evaluados	1307	2634	855	2041	1709	8546

Fuente: Elaborada con base a datos de la CEDTPN

La DIECP presentó al Tribunal Superior de Cuentas (TSC) 17 casos de supuesto enriquecimiento ilícito por parte de oficiales. Sin embargo, el TSC alegó que no se pudo establecer el ilícito porque los imputados comprobaron que ya eran millonarios antes de ser policías o era difícil de probar el ilícito por su extemporaneidad.²⁶ La justificación de que un aspirante a entrar a la carrera policial fuese millonario, además de incongruente, también indicaría que no se les hizo una investigación patrimonial al momento de su ingreso.

En este contexto, de 2012 a 2014 cuatro directores generales²⁷ de la PNH fueron removidos (no depurados por la DIECP) de su cargo, debido a señalamientos por supuestos involucramientos en actos ilegales. A ninguno se le abrió una causa judicial.

En resumen, tras cinco años de trabajo, la DIECP fue criticada por su poco éxito en la depuración, al haber permitido que la PNH decidiera a

quiénes someter a las pruebas de confianza, focalizando el proceso en las escalas inferiores, sin tocar las cúpulas policiales.

La crisis policial se profundizó en abril de 2016, cuando el periódico The New York Times publicó una investigación donde señaló que cinco exdirectores generales y más de dos docenas de oficiales de diversos rangos de la PNH colaboraron con el narcotráfico y participaron en el asesinato del titular de la Dirección de Lucha contra el Narcotráfico (DLCN), Julián Arístides González, así como del experto en seguridad Alfredo Landaverde.²⁸

El escándalo generó que el Congreso Nacional aprobara un decreto de emergencia para iniciar un nuevo proceso de depuración policial, creando la Comisión Especial de Depuración y Transformación de la Policía Nacional (CEDTPN) en abril de 2016. A la Comisión se le asignaron los siguientes objetivos: evaluar la idoneidad de los policías, establecer un mecanismo de

supervisión de los miembros de la PNH, remitir al Ministerio Público los expedientes de todo el personal separado, llevar a cabo audiencias de

descargo y hacer recomendaciones de reformas estructurales para la PNH.

CUADRO 1

METAS PROPUESTAS POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE DEPURACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL (CEDTPN) EN 2016

1. Reformar la Ley Orgánica y la Ley de la Carrera Policial.
2. Seleccionar un nuevo liderazgo policial.
3. Profesionalizar las estructuras de alta dirección de la PNH.
4. Crear la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL) para verificar al personal policial e investigar las denuncias de irregularidades policiales.
5. Disolver la DIECP.
6. Certificar internacionalmente el currículum introducido anteriormente al ITP, y el desarrollo posterior de un currículum similar para la academia de capacitación de oficiales, ANAPO. Toda la capacitación incluiría una nueva cultura policial que enfatice la idea de servir a la sociedad y respetar los derechos humanos.
7. Recapacitar y certificar a los oficiales de patrulla para inculcar los principios.
8. Capacitación especializada en investigación criminal.
9. Dignificar el trabajo policial al mejorar las condiciones de trabajo y equipar adecuadamente la fuerza policial.
10. Certificar internacionalmente todo el personal policial.
11. Crear una comisión de la sociedad civil de seguimiento para supervisar la implementación de un plan de cinco años.

La CEDTPN se compuso con cuatro integrantes: el ministro de seguridad (como director), un representante de las organizaciones de la sociedad civil, un representante de las iglesias evangélicas (la iglesia católica no aceptó formar parte) y una expresidenta de la Corte Suprema de Justicia (CSJ). Como apoyo, se nombró un grupo de tres asesores.

En unas pocas semanas, la Comisión realizó lo que no hizo la DIECP e inició las investigaciones de

forma descendente, primero a los altos mandos de la PNH, removiendo de sus cargos a seis de las nueve figuras de mayor rango, seguidas por 23 de los 47 comisionados de policía en servicio activo.

Desde abril de 2016 hasta finales de 2017, 4365 miembros fueron separados por la CEDTPN. Cabe mencionar que no todos fueron depurados, ya que hubo también bajas por jubilación forzosa y no forzosa, deserción y otros motivos como

muerres o despidos. Del total de las bajas, 63.0% (2742) salieron por la reestructuración, 23.0%

(1009) por jubilación voluntaria, 6.8% (298) por deserción y 7.2% por otros motivos²⁹.

TABLA 8

POLICÍAS DEPURADOS POR LA COMISIÓN ESPECIAL DE DEPURACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA POLICÍA NACIONAL (CEDTPN), ABRIL 2016-2017

Año	Policías separados	Policías jubilados	Deserción	Otros motivos	Total
2016	1408	230	109	122	1869
2017	1334	779	189	194	2496

Fuente: Elaborada con base a informes de la CEDTPN

Del total de las salidas, 8.7% eran oficiales de alto rango (379), 4.8% miembros de bajo rango (209) y 86.4% agentes de escala básica (3773). En resumen, la CEDTPN removió 13.7% de todo el personal policial en 2016 y 16.7% en 2017. En esos dos años hubo más bajas por la depuración que miembros que ingresaron a la carrera policial.

De los 4365 miembros separados de la carrera policial, se estima que apenas unas 100 mujeres policías fueron depuradas, representando el 2.3% del personal dado de baja.³⁰

A pesar de sus resultados, la CEDTPN ha sido cuestionada, principalmente, bajo tres argumentos: por cometer injusticia administrativa, por ineficacia, y por la falta de seguimiento judicial a los depurados.³¹

En cuanto a la injusticia administrativa, la crítica se orienta a que se ha retirado personal sin tener causas justas; que la depuración niega a las personas el derecho al debido proceso y no se les informa de las razones de su separación. La justificación de la Comisión es que, para hacer una “limpieza” a gran escala, recurrir a los tribunales para disputar cada una de las separaciones habría paralizado la depuración.

Otra crítica es que la depuración separó un número significativo de presuntos criminales, pese a ello, muchos aún quedan en el interior de la institución. Por ejemplo, miembros del nuevo liderazgo de la PNH, propuestos por la Comisión, han sido señalados de estar involucrados con el narcotráfico³².

La tercera crítica refiere a que los elementos depurados no han sido presentados ante la justicia. No obstante, en 2016 la CEDTPN remitió al MP la documentación de 455 policías sospechosos de participar en actividades ilícitas, la cifra equivale al 10.4% de los miembros separados de la PNH. Las investigaciones involucran a oficiales de alto rango y se centran en el tráfico de narcóticos, el lavado de activos, el enriquecimiento ilícito y otros delitos graves. El MP alega que la escasez de requerimientos fiscales se debe a que los casos requieren mucho tiempo de investigación y que la información proporcionada por la CEDTPN es insuficiente para lograr acusaciones penales ante los tribunales³³.

Aunque ha habido casos emblemáticos ocurrido entre 2014 y 2017, como la extradición de dos expolicías y la entrega de, al menos, seis policías³⁴ a Estados Unidos, por sus presuntos

nexos con el narcotráfico; o la captura en 2017 de un excomisionado de la PNH, acusado de haber realizado transacciones por más de 1500 millones de lempiras (60 millones de dólares) y de poseer 1000 unidades de transporte³⁵. Un patrimonio que se contradecía con el salario de un comisionado, quien aproximadamente gana 56 mil lempiras (2200 dólares) mensuales³⁶.

La DIDADPOL inició operaciones en 2018, con el objetivo de llevar a cabo la verificación del personal y la investigación de las denuncias referentes a las faltas cometidas por policías. En cuanto a la figura del acoso sexual en la PNH, el reglamento de la DIDADPOL considera como falta grave el aprovechamiento del cargo o grado policial para inducir, acosar o establecer relaciones de carácter sexual con sus compañeros o subalternos. Esta falta, al ser comprobada, da lugar a la cancelación del policía por despido, sin responsabilidad para el Estado.

Entre 2016 y 2017, la DIECP determinó 16 denuncias por acoso sexual.

PRESUPUESTO Y DESTINO DE FONDOS

Alrededor de la seguridad y la defensa, el Estado ha tomado diversas medidas económicas, desde aumentos y variaciones presupuestarias, hasta la creación del fideicomiso de la “Tasa de Seguridad Poblacional”³⁷. El resultado es un incremento significativo de los fondos destinados a estos dos sectores.

Durante el periodo en estudio, la Secretaría de Seguridad recibió 20.3 mil millones de lempiras (812 millones de dólares). Estos fondos significaron el 2.5% del total del presupuesto nacional durante estos cuatro años, el cual sumó 804 mil millones de lempiras (32.4 mil millones de dólares).

TABLA 9

PRESUPUESTO DE LAS SECRETARÍAS DE SEGURIDAD Y DEFENSA (EN MILES DE MILLONES DE LEMPIRAS), 2014-2017

Secretarías	2014	2015	2016	2017	Total
Seguridad	4.0	3.9	6.1	6.3	20.3
Defensa	4.5	5.4	6.8	7.0	23.7

Fuente: Elaborada con datos del TSC, ASJ y La Gaceta.

Hasta 2013, el presupuesto anual de la Secretaría de Seguridad era mayor al de la Secretaría de Defensa. Sin embargo, con la creación de la Policía Militar del Orden Público (PMOP) la tendencia cambió a partir de 2014, evidenciando que la prioridad presupuestaria en materia de seguridad pública pasó a la Secretaría de Defensa.

No obstante, dentro del sector de seguridad, defensa y justicia, el presupuesto de la Secretaría de Seguridad fue el que más aumentó con 57.5% en los cuatro años, por encima del 55.6% de Defensa, del 54.4% del MP y del 15.8% del Poder Judicial.

TABLA 10

PRESUPUESTO COMPARATIVO ENTRE LOS SECTORES SEGURIDAD, JUSTICIA Y DEFENSA (EN MILES DE MILLONES DE LEMPIRAS), 2014-2017

Sector	2014	2015	2016	2017	Total	Aumento en 4 años
Defensa	4.5	5.4	6.8	7.0	23.7	+57.5%
Seguridad	4.0	3.9	6.1	6.3	20.3	+55.6%
Poder Judicial	1.9	1.9	1.9	2.2	7.9	+15.8%
Ministerio Público	1.1	1.2	1.4	1.7	5.4	+54.4%

Fuente: Elaborada con base a datos del TSC, ASJ y La Gaceta

De los 10.5 mil millones de lempiras (422 millones de dólares) recaudados por la Tasa de Seguridad Poblacional entre 2014 y 2017, la Secretaría de Seguridad recibió 4.7 mil millones de lempiras (188 millones de dólares); un monto superior a los 4.3 mil millones de lempiras (172 millones

de dólares) que se asignaron a la Secretaría de Defensa y a los 935 millones de lempiras (37.4 millones de dólares) destinados al MP y al Poder Judicial. Porcentualmente, el sector de la seguridad recibió el 45% del fideicomiso.

TABLA 11

DISTRIBUCIÓN DE LA TASA DE SEGURIDAD POBLACIONAL (EN MILLONES DE LEMPIRAS), 2014-2017

Entidad	2014	2015	2016	2017	Total	%
Secretaría de Seguridad	695	988	1401	1649	4732	45%*
Secretaría de Defensa	1476	1471	660	719	4324	41%*
Ministerio Público	56	183	140	225	605	6%*
Poder Judicial	104	56	90.5	80	330	3%*

Fuente: Elaborada con base a datos del portal de transparencia de la Tasa de Seguridad Poblacional (tasadeseguridad.hn)

*Por diferencias de redondeo, la suma precisa de las figuras anuales puede variar un poco del total

Al analizar sus líneas de ejecución, 35.8% del presupuesto de la Secretaría de Seguridad se destinó a los servicios preventivos, 30.6% a las actividades comunes entre los diferentes

servicios policiales, 24.7% a los de investigación, 5.3% a la seguridad vial y 3.6% a la educación policial.

TABLA 12**DESTINO DE LOS FONDOS DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD
(VALORES EN PORCENTAJE), 2014-2017**

Servicios	2014	2015	2016	2017
Policiales preventivos	47.0%	42.0%	49.0%	13%
Investigación	11.0%	11.0%	14.0%	52%
Seguridad Vial	6.0%	7.0%	7.0%	2%
Sistema Educativo Policial	2.0%	2.0%	2.0%	7%
Actividades comunes	34.0%	38.0%	28.0%	26%
Total	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaborada con datos de FOSDEH y la Secretaría de Finanzas

Durante el periodo de estudio, se invirtieron 7.2 mil millones de lempiras (288 millones de dólares) al sistema preventivo, 6.2 mil millones de lempiras (248 millones de dólares) a las actividades comunes, 5 mil millones de lempiras para la investigación delictiva (200 millones de lempiras), mil millones de lempiras (40 millones de dólares) para la seguridad vial y 721 millones de lempiras (28.8 millones de dólares) al sistema educativo policial.

El cambio de orientación presupuestaria más significativo se dio en 2017, cuando los servicios de investigación aumentaron su presupuesto 283.0%, el sistema educativo 261.5%, mientras los servicios preventivos se redujeron 72.6% y la seguridad vial 70.5%.

TABLA 13**DESTINO DE LOS FONDOS DE LA SECRETARÍA DE SEGURIDAD
(EN MILLONES DE LEMPIRAS), 2014-2017**

Servicios	2014	2015	2016	2017	Total
Policiales preventivos	1800	1638	2989	819	7246
Investigación	440	429	854	3276	4999
Seguridad Vial	240	273	427	126	1066
Sistema Educativo Policial	80	78	122	441	721
Actividades comunes	1360	1482	1708	1638	6188

Fuente: Elaborada con base a datos de FOSDEH y la Secretaría de Finanzas

Seguro de vida, de salud y prestaciones

En cuanto a la seguridad social, de acuerdo a la Ley Orgánica de 2017 y en el marco de la Ley del Seguro Social, todos los miembros de la carrera policial tienen derecho a recibir servicios de salud en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).

Los policías también tienen derecho a un seguro de vida, otorgado por la Secretaría de Seguridad. Este seguro debe diferenciarse cuando se trate de una muerte en cumplimiento del deber y aquellas condiciones de riesgos a las que está expuesto el miembro de la carrera policial. Dicho seguro de vida no podrá ser inferior a 30 salarios mínimos en su categoría más alta y será entregado a los beneficiarios designados.

Además, la duración de la carrera policial es de treinta y cinco (35) años de servicio activo o al cumplir los requisitos establecidos en el Régimen Previsional de Riesgos Especiales (RRE) y del Instituto de Previsión Militar (IPM).

Cabe destacar que para este informe se solicitaron datos salariales de la PNH, pero estos no fueron entregados, aduciendo que “tomaría tiempo recopilarlos”. Como lo señala el informe de este Monitor sobre transparencia, la PNH no tiene información alguna publicada en el Portal Único de Transparencia sobre la información requerida de oficio. Igualmente, para esta institución no aparece el índice requerido por la ley sobre temas declarados bajo reserva y clasificación de información.

RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

En los últimos 30 años, la construcción de la Policía Comunitaria ha sido uno de los proyectos más respaldados por la comunidad internacional y, a la vez, más lejanos de alcanzar en materia de seguridad en Honduras.

Desde la década de los noventa surgieron las primeras propuestas de recuperar la credibilidad policial a partir de un acercamiento con la comunidad.

TABLA 14

CRONOLOGÍA DEL PROCESO PARA CREAR UNA POLICÍA COMUNITARIA, 1998-2017

Período	Modelo de implementación	Presidencia del país
1998	Se inició un primer acercamiento hacia un servicio de policía preventivo y posteriormente se capacitaron a los uniformados en los modelos de Policía Comunitaria o de proximidad en los Estados Unidos, España, Brasil e Israel.	Carlos Flores Facussé (Partido Liberal)
2002-2006	Proyecto “Comunidad más Segura”, apoyado por Estados Unidos, Unión Europea y Japón, para crear una unidad de policía comunitaria en 76 barrios y colonias de 9 ciudades del país, y además, la iniciativa planteaba la prevención integral de la delincuencia a nivel municipal y comunitario.	Ricardo Maduro (Partido Nacional)

2006-2009	Mesas de Ciudadanos y Ciudadanas por la Seguridad, en las que la población mantendría informada a la Policía Nacional sobre los actos ilícitos o hechos violentos que observen en sus barrios o colonias.	José Manuel Zelaya (Partido Liberal)
2008	Se intentó formar policías en el modelo japonés comunitario llamado Koban: mecanismo de vigilancia comunitaria destinado a evitar y prevenir el delito.	José Manuel Zelaya (Partido Liberal)
2010	Se iniciaron las labores de asesoría de la policía colombiana, primero con integrantes de la Dirección de Investigación Policial, quienes apoyaron los procesos de inteligencia policial internos, llegando a capacitar a más de 700 efectivos.	Porfirio Lobo Sosa (Partido Nacional)
2012	Proyecto “Municipios más Seguros”	Porfirio Lobo Sosa (Partido Nacional)
2012	Inicia el Programa Gang Resistance and Training (GREAT), traducido al español como Programa de Educación y Entrenamiento en Resistencia a las Pandillas, respaldado por el gobierno de los Estados Unidos con el objetivo de desarrollar “comunidades más seguras”. Desde el inicio del programa en 2012 se capacitaron 178 instructores certificados por la Embajada Americana.	Porfirio Lobo Sosa (Partido Nacional)
2012	Creación de la Comisión de Reforma de la Seguridad Pública (CRSP)	Porfirio Lobo Sosa (Partido Nacional)
2013	Creación de las Estaciones de Policía Comunitaria (EPC) y las Estaciones Departamentales (EDPC)	Porfirio Lobo Sosa (Partido Nacional)
2014	Nueva propuesta de Modelo Nacional de Servicio de Policía Comunitaria	Juan Orlando Hernández (Partido Nacional)
2015	Aprobación de la Política Educativa de la Policía Nacional, que marca la ruta prospectiva, bajo un enfoque de competencias profesionales policiales, hacia la policía comunitaria.	Juan Orlando Hernández (Partido Nacional)

En 2017 también se implementó en la PNH la estrategia “Modelo Catracho” (Modelo de Honduras). Con la colaboración del

Departamento de Estado de Estados Unidos, este programa dio prioridad al establecimiento de relaciones entre los policías y las comunidades.

La estrategia subdividió grandes municipios en zonas más pequeñas, para entablar una mejor relación entre la policía y la comunidad, generando una vigilancia comunitaria basada en la confianza con la institución policial.³⁸

Uno de los esfuerzos más significativos por transformar los cimientos doctrinarios y pedagógicos de la formación policial, asumiendo la filosofía comunitaria y el respeto a los derechos humanos como un eje transversal, tuvo lugar en 2012, con la CRSP. El principal resultado de esta comisión se orientó a la propuesta de reforma a las leyes orgánicas de la PNH y el MP (con sus respectivos reglamentos), la reforma a la currícula del sistema policial y el código de ética de la Policía Nacional. Estos documentos fueron entregados al Congreso Nacional para su respectiva revisión y aprobación; sin embargo, tales reformas no se llevaron a cabo.

La remilitarización de la seguridad pública y la filosofía de una policía comunitaria no son compatibles. Para crear la policía comunitaria no se ha tenido la decisión (voluntad) política necesaria de más alto nivel y, en esa dinámica, ha sido mayor el interés de la comunidad cooperante internacional (en especial de Estados Unidos) que de las propias autoridades locales.³⁹

En general, lo que impera en las comunidades es la desconfianza ciudadana respecto a la Policía y su indefensión ante la violencia imperante en sus comunidades. Las encuestas realizadas por el IUDPAS demuestran esta distancia entre la población con la PNH. En 2014, apenas 5.2% de la población “confiaba mucho” en la institución⁴⁰; en 2016, 58.6% de las personas consultadas respondieron tener desconfianza sobre la Policía⁴¹. De todas las instituciones del sector seguridad y justicia, solamente el MP, el Poder Judicial, la Presidencia y el Congreso Nacional tienen un nivel de confianza inferior al de la PNH.

ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ANAPO	Academia Nacional de Policía
CCOP	Centro de Capacitación para Oficiales de Policía
CCPCS	Centro de Capacitación para Policías, Clases y Suboficiales
CEDTPN	Comisión Especial de Depuración y Transformación de la Policía Nacional
CES	Consejo de Educación Superior
CETEP	Centro de Escuelas Técnicas de Especialidades Policiales
CIP	Centro de Instrucción Policial
COBRA	Comando de Operaciones Especiales
CONADEH	Comisionado Nacional de los Derechos Humanos
CONASIN	Consejo Nacional de Seguridad Interior
CRSP	Comisión de Reforma de la Seguridad Pública
CSJ	Corte Suprema de Justicia
DESEI	Dirección Especial de Servicios Especiales de Investigación
DGEP	Dirección General de Educación Policial
DGIC	Dirección General de Investigación Criminal
DGPP	Dirección General de Policía Preventiva
DGSEP	Dirección General de Servicios Especiales Preventivos
DIC	Departamento de Investigación Criminal
DIDADPOL	Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales
DIECP	Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial
DLCN	Dirección de Lucha contra el Narcotráfico
DNAI	Dirección Nacional de Asuntos Internos
DNEP	Dirección Nacional de Educación Policial
DNFE	Dirección Nacional de Fuerzas Especiales
DNI	Dirección Nacional de Investigación
DNIC	Dirección Nacional de Investigación Criminal
DNPA	Dirección Nacional Policial Antidrogas
DNPP	Dirección Nacional de la Policía Preventiva
DNPSC	Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria
DNPSE	Dirección Nacional de Protección y Servicios Especiales
DNSEI	Dirección Nacional de Servicios Especiales de Investigación
DNSEP	Dirección Nacional de Servicios Especiales Preventivos
DNSPF	Dirección Nacional de Servicios Policiales Fronterizos
DNT	Dirección Nacional de Tránsito

DNVT	Dirección Nacional de Vialidad y Transporte
DPI	Dirección Policial de Investigaciones
ECOP	Escuela de Capacitación para Oficiales de Policía
EIC	Escuela de Investigación Criminal
FMM	Fundación Myrna Mack
FUSEP	Fuerza de Seguridad Pública
IHSS	Instituto Hondureño de Seguridad Social
INL	Sección Internacional Antinarcoóticos y Aplicación de la Ley
IPM	Instituto de Previsión Militar
ISEP	Instituto Superior de Educación Policial
ITP	Instituto Técnico Policial
IUDOP	Instituto Universitario de Opinión Pública
IUDPAS	Instituto Universitario en Democracia, Paz y Seguridad
MACCIH	Misión de Apoyo Contra la Corrupción y la Impunidad en Honduras
MP	Ministerio Público
OEA	Organización de Estados Americanos
ONV	Observatorio Nacional de la Violencia
PMOP	Policía Militar del Orden Público
PNH	Policía Nacional de Honduras
RRE	Régimen Previsional de Riesgos Especiales
SEP	Sistema de Educación Policial
SIF	Fundación Internacional de Seattle
TIGRES	Unidad de Toma Integral Gubernamental de Respuesta Especial de Seguridad
TSC	Tribunal Superior de Cuentas
UCA	Universidad Centroamericana José Simeón Cañas
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas para las Drogas y el Delito
UNPH	Universidad Nacional de la Policía de Honduras
WOLA	Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos

NOTAS

¹ La lista detallada de los indicadores está disponible en inglés: <https://www.wola.org/cam/>, y en español: <https://www.wola.org/es/cam/>.

² Constitución de la República de Honduras. Enlace: https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Constitucion_de_la_republica.pdf

³ Ley Orgánica de la Policía Nacional de Honduras. 1998. Enlace: <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/leyes/62-ley-organica-de-la-policia-nacional-de-honduras>

⁴ La Militarización de la Seguridad Pública en Honduras. CEDOH. 2015. http://www.cedoh.org/Biblioteca_CEDOH/archivos/00229%20LA%20MILITARIZACION%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20PUBLICA%20EN%20HONDURAS.pdf

⁵ Boletines Nacionales. ONV. IUDPAS. Enlace: <https://iudpas.unah.edu.hn/observatorio-de-la-violencia/boletines-del-observatorio-2/boletines-nacionales>

⁶ Percepción ciudadana sobre inseguridad y victimización en Honduras. IUDPAS. 2014. Enlace: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/handle/123456789/12534>

⁷ “A cinco de cada diez hondureños la Policía Nacional les transmite miedo”. En El Heraldo. 7 de abril de 2014. Accesible en <http://www.elheraldo.hn/al-frente/565227-209/a-cinco-de-cada-diez-hondurenos-lapolicia-nacional-les-transmite-miedo>.

⁸ Hasta junio de 2015 la Secretaría de Seguridad tenía registradas 879 empresas de seguridad privada en todo el país, en “80,000 guardias privados cuidan a hondureños”. La Prensa. 23/6/2015. Enlace: <http://www.laprensa.hn/honduras/852000-410/80000-guardias-privadoscuidan-a-hondure%C3%B1os>

⁹ Reglamento de la Ley de la Carrera Policial. 2019. Enlace: <https://www.tsc.gob.hn/web/leyes/Acuerdo-0265-2019.pdf>

¹⁰ Mujeres invisibles y acosadas en la Policía Nacional de Honduras. Contracorriente. 22/6/2019. <https://contracorriente.red/2019/06/22/mujeres-invisibles-y-acosadas-en-la-policia-nacional-de-honduras/>

¹¹ Honduras con déficit de más de 8000 mil agentes de la Policía. El Heraldo. 11/2/20. Enlace: <https://www.elheraldo.hn/pais/1351975-466/honduras-con-d%C3%A9ficit-de-m%C3%A1s-de-8000-agentes-de-la-polic%C3%ADa>

¹² En 2024 Honduras tendría 300 policías por 100 mil

habitantes. La Tribuna. 15/4/18. Enlace: <https://www.latribuna.hn/2018/04/15/2024-honduras-tendria-300-policias-100-mil-habitantes/>

¹³ El Heraldo (abril, 2014). 77 compañías de seguridad existen en Honduras. <https://www.elheraldo.hn/pais/581306-214/700-companias-de-seguridad-privada-existen-en-honduras>.

¹⁴ Programa Peter D. Bell de Estado de Derecho del Diálogo Interamericano (marzo, 2018). Seguridad a la Venta: Desafíos y Buenas Prácticas en la Regulación de Empresas Militares y de Seguridad Privadas en América Latina <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/03/Security-for-Sale-FINAL-SPANISH.pdf>

¹⁵ Propuesta del Nuevo Modelo de Educación Policial. Comisión de Reforma de la Seguridad Pública. Enlace: http://www.cedoh.org/Biblioteca_CEDOH/archivos/00467%20CRSP%20Propuesta%20Nuevo%20Modelo%20de%20Educacion%20Policial.pdf

¹⁶ Línea base – Índice ASJ. Secretaría de Seguridad. ASJ. https://www.infosegura.org/wp-content/uploads/2018/01/%C3%8Dndice-APJ-SedS_baja.pdf

¹⁷ Organización de los Estados Americanos (2012). “Un Examen del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana de Honduras”; Secretaría de Seguridad Multidimensional. Marzo 2012. Washington D.C.; USA: OEA.

¹⁸ Asesoramiento para la Reforma Curricular de la PNH. CRSP. 2012. http://www.cedoh.org/Biblioteca_CEDOH/archivos/00436%20CRSP%20Informe%20Final%20%20Asesoramiento%20para%20la%20reforma%20curricular%20de%20la%20Policia%20Nacional%20de%20Honduras.pdf

¹⁹ Comisión Depuradora de la Policía cumple un año en funciones. 2017. El Pulso. <http://elpulso.hn/?p=7738>

²⁰ Antes y después: una reforma de policía que ha logrado salvar 5.000 vidas. 2016. <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/que-reforma-de-policia-ha-logrado-salvar-5-000-vidas-en-cuatro-anos/>

²¹ Police Reform in Honduras. Wilson Center. https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/media/documents/publication/lap_dye_police-english_final.pdf

²² Ídem.

²³ Hacia una nueva Policía Nacional. Recomendaciones sobre el Proyecto de Ley de la Carrera Policial. MACCIH. 2017. Enlace: <http://www.oas.org/es/sap/dsdme/maccih/>

new/docs/2017-0531-reporte-maccih-4-recomendaciones-proyecto-ley-carrera-policial.pdf

²⁴ Mediante Decreto Legislativo 198-2011.

²⁵ Civiles vigilarán a policías a través de la DIDADPOL. La Prensa. 19/4/2017. Enlace: <https://www.laprensa.hn/honduras/1064030-410/civiles-vigilar%C3%A1n-a-polic%C3%ADas-a-trav%C3%A9s-de-la-didadpol>
La Militarización de la Seguridad Pública en Honduras. CEDOH. 2015.

²⁶ <https://www.laprensa.hn/honduras/1064030-410/civiles-vigilar%C3%A1n-a-polic%C3%ADas-a-trav%C3%A9s-de-la-didadpol>
La Militarización de la Seguridad Pública en Honduras. CEDOH. 2015. http://www.cedoh.org/Biblioteca_CEDOH/archivos/00229%20LA%20MILITARIZACION%20DE%20LA%20SEGURIDAD%20PUBLICA%20EN%20HONDURAS.pdf

²⁷ Los directores de la policía destituidos son los Comisionados Generales, José Luís Muñoz Licona; Ricardo Ramírez del Cid; Juan Carlos Bonilla y Ramón Sabillón.

²⁸ Un informe revela nombres y hechos relacionados con asesinatos cometidos por la policía en Honduras. NYT. 15/4/2016. Enlace: <https://www.nytimes.com/es/2016/04/15/espanol/america-latina/un-informe-reve-la-nombres-y-hechos-relacionados-con-asesinatos-cometidos-por-la-policia-en-honduras.html>

²⁹ La categoría “otros” incluye despidos, jubilación forzosa, sentencias judiciales confirmadas, incapacidades y muertes.

³⁰ Mujeres invisibles y acosadas en la Policía Nacional de Honduras. Contracorriente. 22/6/2019. Enlace: <https://contracorriente.red/2019/06/22/mujeres-invisibles-y-acosadas-en-la-policia-nacional-de-honduras/>

³¹ Reforma policial en honduras: el papel de la Comisión Especial de Depuración y Transformación. Wilson Center. 2019.

³² El jefe de la policía nacional de Honduras ayudó al cártel a mover 1,700 libras de cocaína. AP. Chicago Tribune. 26/1/2018

³³ Reforma policial en honduras: el papel de la Comisión Especial de Depuración y Transformación. Wilson Center. 2019.

³⁴ Los expolicías extraditados fueron: Wilmer Alonso Carranza (2015) y Ludwig Chris Zelaya (2016); los policías que negociaron su entrega (2016) son: Carlos José López Zavala, José Zavala Velásquez, Víctor Oswaldo López Flores, Jorge Alberto Cruz, Mario Guillermo Vargas (2017) y Juan

Manuel Ávila (2019).

³⁵ Capturan a Policía y a asesora de la Secretaría de Seguridad. Criterio. 30/7/2017. Enlace: <https://criterio.hn/capturan-comisionado-policia-asesora-secretaria-seguridad/>

³⁶ Este dato depende de la antigüedad del personal.

³⁷ Transformando la policía en Honduras. Shareamerica. Enlace: <https://share.america.gov/es/transformando-la-policia-en-honduras/>

³⁸ Transformando la policía en Honduras. Shareamerica. Enlace: <https://share.america.gov/es/transformando-la-policia-en-honduras/>

³⁹ La Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) ha sido el principal promotor de los programas de seguridad en Honduras y en el llamado Triángulo Norte de Centroamérica. Las intervenciones engloban la prevención situacional (alumbrado público, remoción de grafiti, limpieza de espacios públicos) y proyectos para jóvenes en riesgo (centros de alcance, desarrollo de recursos humanos, mentorías).

⁴⁰ Percepción ciudadana sobre inseguridad y victimización en Honduras. IUDPAS. 2014. Enlace: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/handle/123456789/12534>

⁴¹ Percepción ciudadana sobre inseguridad y victimización en Honduras. IUDPAS. 2016. Enlace: <https://tzibalnaah.unah.edu.hn/bitstream/handle/123456789/12533/INFORME-EJECUTIVO-ENCUESTA-PERCEPCION-2016-Final-.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

SOBRE LAS ORGANIZACIONES

EI INSTITUTO UNIVERSITARIO EN DEMOCRACIA, PAZ Y SEGURIDAD (IUDPAS)

está adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH). Fue creado para fortalecer la capacidad investigadora de la UNAH, fomentar la multidisciplinariedad en los abordajes teóricos metodológicos en los temas de seguridad, políticas públicas, estudios de ciudad, democracia y desarrollo, asuntos relacionados con la juventud, además de fortalecer las competencias de los distintos profesionales universitarios.

LA OFICINA EN WASHINGTON PARA ASUNTOS LATINOAMERICANOS

(WOLA) es una organización de investigación e incidencia que promueve los derechos humanos en las Américas. Imaginamos un futuro en el que las políticas públicas protejan los derechos humanos y reconozcan la dignidad humana, y donde la justicia se imponga a la violencia.

SOBRE EL PROYECTO

El Monitor Centroamericano es un proyecto subregional que busca evaluar el nivel de avance que están realizando los países de Guatemala, Honduras y El Salvador en los temas de fortalecimiento del Estado de derecho, reducción de la violencia, combate a la corrupción y criminalidad organizada, y protección a los derechos humanos mediante el uso de una serie de indicadores. El proyecto también monitorea y analiza los programas de la cooperación internacional en las áreas mencionadas.

AGRADECIMIENTOS

Quisiéramos agradecer a la División para Latinoamérica de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, a la Fundación Internacional Seattle, a la Fundación Tinker, y al Fondo Moriah por su apoyo financiero y excelente asesoramiento que ha hecho posible el proyecto.

Para obtener más información, visite: www.wola.org/es/cam