

Resumen ejecutivo

RESUMEN EJECUTIVO: CONSTRUYENDO TRANSPARENCIA EN HONDURAS

El Convenio de colaboración y de buena fe para la promoción de la transparencia, combate de la corrupción y fortalecimiento de sistemas de integridad, suscrito entre el gobierno de la República y TI/ASJ, tiene por propósito fortalecer la institucionalidad pública de cinco sectores, formulando y/o reformando políticas públicas para incrementar su eficiencia y eficacia, y así mejorar continuamente la calidad de los servicios que brinda a la ciudadanía, como la propia gobernabilidad de las instituciones.

Objetivos del convenio

La implementación del Convenio de colaboración y de buena fe para la promoción de la transparencia, combate de la corrupción y fortalecimiento de sistemas de integridad, por parte de TI/ASJ tiene como objetivos:

- Realizar un monitoreo y evaluación independientes sobre los resultados del desempeño institucional y sus avances en materia de integridad, transparencia y rendición de cuentas, en los cinco sectores públicos del Gobierno identificados como los más vulnerables: a) Educación, b) Gestión tributaria, c) Infraestructura, d) Salud y e) Seguridad. Teniendo como ejes transversales las áreas de: Compras y contrataciones, Gestión del recurso humano y confiabilidad de los resultados.
- Fortalecer la institucionalidad pública desde la sociedad civil, en materia de integridad, transparencia, participación ciudadana, controles y rendición de cuentas, para obtener servicios públicos de calidad y responder a las solicitudes y necesidades de la ciudadanía.

En su dimensión integral, **el Convenio, a través de los informes** individuales formulados para cada una de las cinco secretarías, **pretende incidir de manera positiva en la reformulación y/o construcción de las normativas y políticas públicas, que fortalezcan la institucionalidad y gobernabilidad** de las entidades, **optimizando la gestión, y por ende los resultados.**

Además de la evaluación a los cinco sectores, se levantarán estudios de línea de base y se monitorearán los avances en los organismos normativos y de control de la administración pública, especialmente los relacionados con los ejes temáticos del monitoreo. Se estará evaluando la capacidad de gestión de la Oficina Normativa de Compras y Adquisiciones del Estado (ONCAE), la Oficina Nacional de Desarrollo Integral y Control Interno (ONADICI) y del Tribunal Superior de Cuentas (TSC). Lo anterior con el fin de identificar oportunidades de mejora que fortalezcan el marco legal y faciliten el control interno aplicable a la institucionalidad pública.

Los esfuerzos y resultados antes descritos, contribuirán al impacto deseado a largo plazo, que es lograr contar con servicios públicos de salud, educación, seguridad e infraestructura de calidad, que respondan a las necesidades de la ciudadanía.

Lo que el Convenio NO es

- No es un premio de Transparencia para el Gobierno de Honduras, ni significa que TI/ASJ se encuentre avalando sus acciones.
- Tampoco implica que se esté realizando un acompañamiento de todos los procesos, que en materia de compras y contrataciones, gestión de recursos humanos y gestión de resultados, las diferentes

entidades desarrollan.

- No busca sustituir, ni sustituye a ninguna institución del estado, siendo de manera oficial el Tribunal Superior de Cuentas el responsable de ejecutar auditorías periódicas; y el Ministerio Público el responsable de ejecutar los procesos de investigación y sanciones pertinentes.

Lo que el Convenio Sí es

El Convenio es un reconocimiento por parte del Gobierno de Honduras, de que uno de los problemas más graves en el país, es la corrupción, razón por la cual busca el apoyo de TI/ASJ para combatirlo. Honduras está ubicada en los primeros lugares en el Índice de Percepción de la Corrupción de Transparencia Internacional, en una escala en la que 0 representa el nivel de mayor corrupción y 100 el nivel de menor corrupción.

Línea de base para la construcción de políticas públicas que mejoren los servicios públicos

El presente documento muestra la línea base para el monitoreo y evaluación de sociedad civil respecto a las mejoras o acciones correctivas que la Secretaría de Seguridad puede establecer con base en las recomendaciones del informe.

Por lo anterior, **el presente estudio debe ser complementado con el Plan de Mejoras que la propia Secretaría establezca**, para mejorar el desempeño particularmente en aquellos procedimientos en los cuales se está, o bien incumpliendo la ley, o la norma no es pertinente, generando que la gestión de los recursos económicos, humanos y estadísticos, no sea la apropiada.

De manera continua y sistemática, cada seis meses, se realizará el monitoreo y evaluación del Plan de Mejoras de la Secretaría, calificando el nivel de cumplimiento en cuanto a los avances que el mismo establece en el tiempo.

Cumplimiento del acuerdo por parte del Gobierno de Honduras

A lo largo del proceso, el Gobierno de Honduras ha reiterado su interés y voluntad por combatir la corrupción, abriendo las puertas de estas cinco secretarías a la evaluación científica y minuciosa, que TI/ASJ ha desarrollado, permitiendo confirmar con hechos documentados, los problemas y debilidades estructurales de la administración pública, los cuales históricamente han sido conocidos, aun cuando no han sido registrados, y poco o nada se ha formulado, ni ejecutado, con el fin de mejorar la gestión de estas entidades del Estado.

Se reconoce el compromiso de la actual administración, en fortalecer la institucionalidad, gobernabilidad, competencia y transparencia de las instituciones públicas, **siendo el primer gobierno y país, en optar con determinación, ser sujeto de una evaluación social** aun cuando conlleva el riesgo de que los resultados sean manejados de manera negativa por algunos colectivos o personas particulares. **Éste es el primer paso para construir un Estado de Derecho funcional**, al comprometerse el Gobierno a orientar sus esfuerzos a la toma de decisiones y ejecución, diseño, modificación o implementación, según caso, de las políticas públicas, estrategias institucionales, y demás componentes de la gestión, que den respuesta a las necesidades de la ciudadanía, en materia de seguridad, salud, educación, tributos e infraestructura.

No obstante, acompaña a este proceso la solicitud por parte de TI/ASJ, de un irrestricto cumplimiento de la ley, en el entendido de que las situaciones expuestas que requieran de una investigación, sean trasladadas al ente competente, quienes a su vez deben asumir la responsabilidad de sancionar, según sea el caso, bajo un debido proceso, transparente y ágil.

Acciones concretas del Gobierno de Honduras para combatir la corrupción

Uno de los logros relevantes del actual gobierno es la implementación del Sistema de Registro y Control de Empleados Públicos (SIREP), el cual fue desarrollado desde la Secretaría de Finanzas, y permitió en un principio, en diciembre de 2014, contar con un censo de todos los funcionarios para cada entidad del Estado, lo que generó la identificación de empleados fantasmas y asimismo la cancelación de éstos.

La Secretaría de Finanzas, una vez levantados los censos de todas las entidades públicas en el SIREP, contrató a las firmas Ernst & Young, DLA Consuting y a un consultor individual, con el objetivo de realizar un estudio de nóminas, que les permitió ejecutar una depuración de las planillas, con base en las muestras analizadas, para las Secretarías de Seguridad, Salud, Educación, Infraestructura y la Dirección Ejecutiva de Ingresos. Este proyecto se realizó en el primer semestre del 2015.

Posteriormente y de manera complementaria, procedieron a ejecutar el análisis funcional de las Secretarías de Seguridad, Salud, Educación, Infraestructura y Finanzas, el cual fue realizado por la firma Deloitte Touche. Este estudio permitió identificar los problemas de carácter estructural, en cuanto a organización y gestión personal de la administración pública, en dichas entidades.

En el caso de la Secretaría de Seguridad, el SIREP ha registrado durante el año 2015, un incremento en el número de personal y una reducción en el pago de las planillas. Esta disminución significativa en el pago de planilla de los policías se origina en parte por el proceso de depuración de aquellos empleados que estaban percibiendo salarios, sin encontrarse laborando.

Acompañamiento de la Secretaría de Seguridad

El Gobierno de Honduras, a través del Presidente del Poder Ejecutivo, el Ministro de la Secretaría de Seguridad y el personal que la conforma, han expresado su voluntad, interés y en gran medida han cumplido con los dos principios rectores de esta relación:

- a) Máximo acceso a información pública
- b) Máxima divulgación

Por su parte, la Secretaría de Seguridad ha realizado esfuerzos, obteniendo logros significativos en la mejora de su desempeño, entre los cuales se mencionan:

• Perfeccionar el Sistema de Educación Policial

- Reingeniería del Instituto Tecnológico Policial (ITP)
 - Centro de Formación de Agentes de la Escala Básica
 - Nueva infraestructura
 - Nuevo perfil policial
 - Nueva generación de policías

- **Fortalecimiento de la investigación criminal, como fundamento para reducir la impunidad.**
 - Creación de la Dirección Policial de Investigaciones - DPI
 - Selección, capacitación y especialización del personal
 - Adquisición de laboratorios móviles y otros equipos
 - Ampliación de la cobertura de investigación criminal

- **Modelo de servicio de Policía Comunitaria, con énfasis en la prevención, control y disuasión del delito y las faltas.**
 - Creación del Modelo Nacional de Servicio de Policía Comunitaria - MNSPC.
 - Implementación de programas de prevención, disuasión y control; mayor acercamiento con la comunidad.
 - Integración con autoridades político-administrativas.
 - Ejes centrales del MNSPC
 - Prevención
 - Disuasión
 - Control

- **Modernización de la infraestructura y logística, para mejorar la capacidad de respuesta.**
 - Proyecto de Ley Orgánica y de Ley de Carrera Policial.
 - Construcción y remodelación de postas policiales.
 - Adquisición de 500 nuevas patrullas
 - Integración de la plataforma de comunicaciones y sistemas de video vigilancia (CENCOSS – 911– ciudades inteligentes - SEPOL).
 - Creación de la Dirección de Telemática

- **Inteligencia policial, una herramienta efectiva de prospectiva y anticipación a los delitos:**
 - Creación y fortalecimiento de SERCAA – Sistema Estratégico de Recolección, Cotejamiento, Análisis y Archivo
 - Capacitación y procedimientos especializados
 - Creación de Unidad de Poligrafía. Formados 20 poligrafistas en 2015; 30 poligrafistas primer semestre de 2016.
 - Apoyo al servicio de Policía Preventiva e Investigación Criminal.

De manera puntual, en el contexto del Convenio, la Secretaría de Seguridad, compartidos los resultados y oportunidades de mejora en la gestión inherente a los ejes de estudio, debe asumir un papel proactivo, retomando y ejecutando acciones que le permitan en las próximas evaluaciones, lograr un mayor porcentaje de cumplimiento, pero lo que es más importante, mejorar la calidad de su gestión interna, en un marco de transparencia, que a su vez incida en un florecimiento de la calidad de los servicios que facilita a la ciudadanía.

Qué hicimos y como lo hicimos

Es importante resaltar que la evaluación presentada en este informe, no es representativa de una calificación de la gestión total de la Secretaría de Seguridad y que la misma obedece al estudio particular de algunos procedimientos, sobre los cuales se seleccionó una muestra determinada. De

igual manera, no refleja un estado en términos de transparencia y rendición de cuentas para la entidad, al no haber sido analizado el cumplimiento de La Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública en su totalidad.

Dicho lo anterior, se debe tener en consideración que para cada eje de estudio, Compras y contrataciones, Gestión de recursos humanos, y Confiabilidad de los resultados, se seleccionaron:

- Algunos de los procedimientos inherentes al eje, así como también se realizó un muestreo que permitió el estudio de una cantidad de procesos o casos, significativos y confiables, en términos estadísticos, sin llegar a evaluarse el total de las operaciones ejecutadas por la Secretaría.
- La selección de las muestras se realizó de manera conjunta, entre la Secretaría y TI/ASJ, siendo satisfactorio que primara la imparcialidad, al elegir casos que son representativos de la manera en la que se gestiona cada eje, lo que permitió identificar las oportunidades de mejora.
- Se seleccionaron casos de dos años diferentes, los cuales comprenden a dos administraciones diferentes del Poder Ejecutivo. Sin embargo, los resultados no reflejan mejoras sustanciales en la gestión, aun cuando se tiene conocimiento de algunas acciones que dieron inicio en el último año de estudio (2014) y que están comenzando a tener impacto en el año en curso (2015).

TI/ASJ diseñó la metodología de estudio y evaluación de manera objetiva, basados en el cumplimiento de las normas aplicables, garantizando así confianza en los resultados expuestos. Este proceso fue compartido y validado en su momento, por la Secretaría de Coordinación General del Gobierno de Honduras, quien desempeña un papel importante en el desarrollo de los acuerdos del Convenio. De manera continua y sistemática, cada seis meses, se realizará el monitoreo y evaluación del Plan de Mejoras de la Secretaría, calificando el nivel de cumplimiento en cuanto a los avances, que el mismo establece en el tiempo.

Metodología utilizada durante la investigación

Se describe a continuación, de manera general, la metodología desarrollada para el sistema de monitoreo y evaluación del Convenio en sus dos ámbitos de acción: Línea de base y monitoreo y evaluación:

1) Diagnóstico de línea de base por sector

- a) Diseño metodológico del estudio de línea de base.
- b) Definición de indicadores de desempeño, transparencia y rendición de cuentas para los ejes de: Compras y contrataciones y Gestión del recurso humano.
- c) Validación del sistema de indicadores con autoridades de los sectores.
- d) Selección de la muestra de estudio por eje.
- e) Levantamiento de información y verificación de muestra in situ.
- f) Sistematización y análisis y elaboración del primer informe de línea base.
- g) Presentación del informe con autoridades de los sectores.

2) Monitoreo y evaluación de los Planes de mejora

- a) Formulación del Plan de mejoras.
- b) Monitoreo y evaluación de avances en la implementación del Plan de mejoras.

EJE DE GESTIÓN DE COMPRAS Y CONTRATACIONES

La investigación en el eje de Compras y Contrataciones de la Secretaría de Seguridad, denotó irregularidades y un alto nivel de incumplimiento de las normas vigentes aplicables, así como mucha debilidad en la documentación de los procesos de compras que representan altos montos de inversión, asimismo la aplicación indebida del estado de emergencia para la compra de vehículos, algunos de los cuales satisfacen las necesidades de otras instituciones.

Metodología y solicitud de documentación

1. La Secretaría de Seguridad proporcionó los listados de los procesos de compra adquiridos con fondos nacionales y fondos externos, correspondientes a los años 2012- 2015, incluyendo todas las modalidades de contratación. Basándonos en el listado provisto, se seleccionaron los procesos de: a) Adquisiciones de camionetas blindadas a través de la modalidad de contratación directa, años 2013 y 2014; b) Contrataciones de obras para la remodelación de postas policiales, a través del préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), año 2013.

2. ASJ/TI solicitó documentación específica dentro de la cual se incluyen: Presupuestos, Planes Operativos Anuales (POA's), Plan Anual de Compras y Contrataciones (PACC) y otra documentación relevante que describe los procesos y marco regulatorio. Solamente el 68.18% de la información solicitada fue entregada.

3. Se realizó un análisis del marco normativo regulatorio vigente y se realizaron visitas in situ en la Gerencia Administrativa de la Secretaría de Seguridad para el levantamiento y escaneo de la información contenida en cada uno de los expedientes de los procesos seleccionados. Se escanearon alrededor de 6,685 páginas de información.

4. Se otorgó una puntuación a cada uno de los procesos seleccionados, basada en una serie de más de 500 criterios que se evalúan, respondiendo si "cumple/no cumple" para luego calcular un valor porcentual de los que sí se cumplen con respecto al total evaluado.

Resultados: Adquisición de camionetas blindadas

ASJ/TI evaluó la compra de trece camionetas blindadas que la Secretaría de Seguridad realizó entre los años 2013 y 2014, por un monto total de L. 24,500,000.00 El siguiente gráfico muestra los promedios de cumplimiento con base en las normas legales aplicables, los indicadores seleccionados y criterios de verificación, habiendo obtenido un promedio de 14.27%.

No.	INDICADORES	Adquisición de Vehículos Blindados
1	Requisitos Previos	53.57%
2	Procedimiento de Contratación	20.69%
3	Ejecución y Modificación de Contrato	13.04%
4	Procedimiento de Entrega y Recepción de Bienes	0.00%
5	Procedimiento de Inventario y Almacenamiento de Bienes	13.16%
6	Procedimiento de Distribución de Bienes	28.00%
7	Procedimiento de Sanción	0.00%
8	Procedimiento de Auditoría y Vigilancia	0.00%
9	Auditoría Social	0.00%
PROMEDIO		14.27%
Contratista		LATIN AMERICAN ARMOR COMPANY, S.A. (LAACSA)
Monto		L. 34,000,000.00 (Monto total aprobado en los tres Acuerdos Presidenciales)

Etapa de precompra

Conforme al Decreto Ejecutivo No. PCM-75-2011 del 5 de diciembre de 2011, el Presidente de la República en Consejo de Ministros, decretó Estado de Emergencia en Seguridad Pública y esta situación fue prorrogada mediante Decreto Ejecutivo No. PC-015-2013 hasta el día 27 de enero de 2014.

- Los Acuerdos Ejecutivos No. 003-2014 y No.009-2014, que autorizan la compra de 10 camionetas blindadas, fueron autorizados el 30 de enero del 2014 y el 5 de febrero del 2014 respectivamente, cuando el Estado de Emergencia decretado ya no se encontraba vigente, lo cual es contrario a los procedimientos establecidos.
- La adquisición de estas camionetas blindadas se hizo sin un estudio de precios de mercado, a través del cual se pudiese determinar si los precios ofertados por las empresas y el precio pagado a la empresa adjudicada, es un precio competitivo.

Etapa de contratación

- El acta de recepción y apertura hace referencia a que se está dando estricto cumplimiento al Acuerdo Ejecutivo No. 033-2013, mediante la cual se están comprando 14 camionetas blindadas; este Acuerdo Ejecutivo autorizaba únicamente la compra de 5 camionetas y no de las 14.
- En el expediente de contratación no consta un informe de evaluación a través del cual se puedan determinar los criterios y razones por las cuales se adjudicó a la empresa Latin American Armor Company, S. A., (LAACSA). Se pudo constatar que el precio ofertado por esta empresa no era precisamente el más bajo.
- No se suscribió contrato de compra con la empresa adjudicada.

Etapa de distribución de bienes

Pese a que las trece camionetas adquiridas se compraron a través del presupuesto de la Secretaría de Seguridad, únicamente cuatro vehículos se encuentran al servicio de la Secretaría de Seguridad, el resto se encuentra en otras instituciones del Estado, no se nos proporcionó evidencia documental de que la Secretaría de Seguridad haya realizado el trámite que manda la Ley para transferir bienes a esas otras instituciones.

Etapa de sanción

Pese a que en el proceso se han identificado una serie de faltas, irregularidades e incumplimientos por parte de la Unidad Contratante, no se obtuvo evidencia que se hayan iniciado investigaciones, y mucho menos aplicadas sanciones por infracción a la Ley de Contratación del Estado y demás normas aplicables en materia de control interno.

Resultados: Proceso de contratación de obras para la remodelación de postas policiales, a través del préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

En el año 2013, la Secretaría de Seguridad realizó licitación pública para la remodelación de seis postas policiales, a través del financiamiento del BID. El siguiente gráfico muestra los promedios de cumplimiento con base en las normas legales aplicables, los indicadores seleccionados y criterios de verificación; habiendo obtenido un promedio de 36.58%.

No.	INDICADORES	SS-PICSC-CP-049-2013
1	Requisitos Previos	77.78%
2	Procedimiento de Contratación	57.52%
3	Ejecución y Modificación de Contrato	58.82%
4	Procedimiento de Entrega y Recepción de Obras	58.82%
5	Procedimiento de Sanción	0.00%
6	Procedimiento de Auditoría y Vigilancia	3.13%
7	Auditoría Social	0.00%
PROMEDIO		36.58%
Contratista		Construcciones y Supervisiones Montes, S. de R.L. (COSUMO)
Monto del Contrato		L. 4,410,517.02 (Enmienda No. 4)

Etapa de Precompra

- La Coordinadora General de la Unidad Coordinadora de Proyectos UCP de la Secretaría de Seguridad, Miriam M. Leiva, era la responsable de nombrar los comités de evaluación y recepción de ofertas. Ella se desempeñó como miembro de la Comisión de Evaluación, lo cual no está permitido de acuerdo con el Reglamento Operativo del Programa.

- Los plazos otorgados a las empresas para presentar y ajustar ofertas con las aclaraciones realizadas, no fueron razonables.

- En el proyecto, con un presupuesto de más US\$200,000.00 para la remodelación de seis postas

policiales, se concedió a los oferentes del proceso solamente 15 días para la presentación de sus ofertas, incluyendo 3 días concedidos para incorporar los ajustes producto de las 37 aclaraciones realizadas a los documentos del proceso.

- La empresa que resultó ser la adjudicada (Construcciones y Supervisiones Montes, S. de R.L.), fue la única empresa, de las 3 seleccionadas para ser evaluadas, a la cual se le concedió el derecho de subsanar documentación que no presentó con su oferta; no se le permitió subsanar a la empresa con el precio más bajo y la tercer empresa con el precio más bajo no fue evaluada. La Comisión concedió ventajas competitivas a la empresa que fue adjudicada, aun sin ofrecer el mejor precio.

Promedio final para la Secretaría de Seguridad

Para las tres áreas evaluadas, la Secretaría de Seguridad obtuvo un promedio final de 25.43% como se muestra en la siguiente tabla:

PROCESO DE ADQUISICIÓN	CALIFICACIÓN
Contratación Directa para Compra de Vehículos Blindados	14.27%
Contratación de obras Menores en Postas (Fondos BID)	36.58%
PROMEDIO	25.43%

Recomendaciones

- Realizar estudios de mercado para todos los procesos de compra de la Secretaría; estos estudios deben ser independientes del proceso de contratación para garantizar que se obtengan los mejores precios disponibles.
- Programar dentro del Plan Anual de Auditoría Interna, auditorías de verificación de legalidad o regularidad sobre los procesos de compras y contrataciones.
- Implementar mecanismos de participación de la sociedad civil en los procesos de compra.
- Capacitar, en el grado de diplomado en compras y contrataciones, a través de la ONCAE, a los integrantes de las comisiones de evaluación.

EJE DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

En el marco del el Convenio de colaboración y de buena fe para la promoción de la transparencia, combate de la corrupción y fortalecimiento de sistemas de integridad, suscrito con el gobierno de la República, ASJ/TI realizó una evaluación de los procesos ejecutados en materia de Recursos Humanos por la Secretaría de Seguridad.

Dicha evaluación tiene como objetivo establecer las líneas base para crear un sistema de monitoreo y evaluación de la gestión del recurso humano en esta institución, que permita fortalecer a esta entidad pública, desde la sociedad civil, en materia de integridad, transparencia, participación ciudadana, controles y rendición de cuentas, con el fin de obtener servicios de seguridad de calidad, que respondan a las solicitudes y necesidades de la ciudadanía.

Metodología:

- Se desarrolló una metodología basada en mecanismos de auditoría social: a) Identificación de objetivos, indicadores y criterios de verificación, b) levantamiento, procesamiento y análisis de la información.
- Se definieron 6 indicadores, que constan de 29 subindicadores, los cuales a su vez contienen un promedio de 25 criterios de verificación cada uno. De estos indicadores fueron priorizados como objeto de estudio 3: a) Planificación de la gestión de recursos humanos; b) Ingreso a la carrera policial; y c) Cancelación de personal de la carrera policial. Se establecieron como períodos de estudio los años 2013 y 2014.
- La muestra seleccionada para la evaluación de los procedimientos de ingreso y cancelación de personal, implicó la solicitud para revisión de 115 expedientes por año, para cada indicador, sumando un total de 460 archivos. La muestra de planificación de la gestión de recursos humanos, comprendió la totalidad del universo de normas, protocolos, manuales y registros con los cuales la entidad debe contar para su correcta administración, considerándose un total de 36 documentos solicitados.

Adicionalmente a los indicadores descritos, se realizó el análisis de los anteproyectos de Ley, que oportunamente la Secretaría se encontraba formulado: Ley Orgánica del Policía Nacional, y Ley de la Carrera de Personal Policial.

El proceso de recopilación de la documentación fue lento, extendiéndose por 7 meses, durante los cuales se solicitó en reiteradas ocasiones la misma información. Toda la documentación proporcionada por la Secretaría de Seguridad fue digitalizada y archivada según procedimiento.

**Tabla de información
Número de páginas digitalizadas**

Período	Procedimiento			
	Análisis normativo	Planificación de la Gestión de RR.HH	Ingresos	Cancelaciones
Año 2013	315	1,415	3,374	1,024
Año 2014			5,561	325
Total por procedimiento	315	1,415	8,935	1,349
Total de páginas escaneadas	12,014			

La evaluación se realizó con base en el cumplimiento, mediante un sistema lineal de estadística simple. En el marco de la Ley de Transparencia, la ausencia de información documental se consideró como un incumplimiento. Los indicadores se presentan empleando un sistema de alerta, tipo semáforo.

Análisis normativo:

En el análisis de los anteproyectos de Ley Orgánica del Policía Nacional, y Ley de la Carrera de Personal Policial, realizado por personal de ASJ/TI, contando con el apoyo de APJ y expertos internacionales en materia de seguridad, en el cual se invirtieron más de 70 horas, generó que se emitieran más de 200 recomendaciones. Se reconoce la apertura del General de División (r) Julián Pacheco Tinoco, Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad y su equipo de trabajo, quienes para la versión remitida en octubre del 2015, habían incorporado alrededor del 90% de observaciones realizadas.

La necesidad de contar con esta nueva normativa es primordial, al considerar que la ley vigente fue formulada en 1998 y aun cuando ha sufrido una serie de reformas, la misma nunca fue reglamentada y presenta una serie de vacíos legales. Han trascurrido 17 años, 6 gobiernos y varios Secretarios de Estado, en los cuales la entidad no ha contado con los procedimientos normativos, que sustenten una correcta gestión del personal.

Resultados de la planificación de la gestión del recurso humano:

Toda la información solicitada fue evaluada bajo un parámetro de cumplimiento, para el cual se tuvieron en consideración, la pertenencia, vigencia y calidad de 36 documentos que incluyen pero no limitan: políticas, organigrama organizacional, descripciones de puestos, manuales, y planes estratégicos, entre otros.

Como resultado, la Secretaría de Seguridad obtuvo un porcentaje de cumplimiento del 29%, para los períodos en estudio, año 2013 y año 2014.

Criterios de verificación	% de cumplimiento	
	2013	2014
Cantidad de documentación evaluada por año	36	36
Nivel de cumplimiento	29%	29%

No se obtuvo acceso a los censos realizados a la fuerza policial, aun cuando el propio personal de la Institución reconoce que se levantaron entre 3 a 5 padrones, durante los años 2013 y 2014, realizados en calidad de donación por la empresa Ingeniería Gerencial, propiedad del entonces Ministro de Seguridad, Ing. Arturo Corrales. Los censos son fuente de información fundamental, tanto para la depuración de la entidad, como para sentar las bases de planificación del crecimiento del personal, así como cimiento primordial para la obtención de planillas limpias.

Las planillas facilitadas presentan inconsistencias en cuanto a los ingresos y cancelaciones de personal, al ser refrendadas con las bases de datos que diferentes unidades de la Dirección de Recursos Humanos facilitaron, y que son formuladas mes a mes, siendo imposible marcar un parámetro que dé validez a las acciones de altas y bajas de esta entidad. Esta situación, que puede considerarse como un mal manejo

administrativo, es también una oportunidad para crear estructuras falsas.

Resultados Ingreso a la carrera policial

Esta evaluación constó de la verificación de 19 criterios, que en su totalidad comprenden el registro del procedimiento que por ley, y con base en las buenas prácticas, un aspirante a policía debe cumplir, y que la Dirección de Recursos humanos debe dejar documentado en el expediente de ingreso. Los resultados obtenidos muestran un nivel de cumplimiento del 52% para el año 2013, y de 61% para el 2014. A continuación se presentan, como ejemplo, **4 de 19 criterios evaluados**.

Criterios de verificación	% de cumplimiento	
	2013	2014
Expedientes evaluados por Año	115	115
Hoja de servicio Policía	100%	99%
Resolución DIECP	0%	57%
Pruebas de confianza	0%	0%
Constancia de antecedentes penales	60%	91%
Nivel de cumplimiento	52%	62%

El 80% de los expedientes de personal no contenían la copia del título de formación del Instituto Técnico Policial (ITP) o en su defecto el del graduado de la Academia Nacional de Policía (ANAPO).

En diferentes medios y foros de información, se ha comunicado a la población en general, que la Dirección de Investigación y Evaluación de la Carrera Policial (DIECP), realiza pruebas de confianza a los aspirantes y estudiantes del Sistema de Educación de la Policía Nacional; no obstante esta información fue solicitada en detalle, conforme a la muestra de ingresos que se estudió; el Director de dicha dependencia comunicó vía correo electrónico que estos datos sólo se encuentran disponibles para uso interno, facilitando totales generales que permitieron concluir en los siguientes puntos:

Las evaluaciones no son aplicadas a todos los policías, previo a su contratación.

De los 230 nuevos policías, que conforman la muestra para los dos años, únicamente el 59%, fue objeto de evaluación por la DIECP. Se puede deducir que sólo 100 policías, el 43% de los 230 solicitados, fueron evaluados en su totalidad, aplicándoseles las 4 pruebas de confianza.

De igual manera, se identificó que debido a los resultados de las pruebas de confianza, 42 de aspirantes, hoy policías, no debieron ingresar a la institución; 3 de ellos por no ser recomendados con base en los estudios socio económicos realizados, lo cual equivale al 3% del total evaluado con esta prueba; y 39 aspirantes, por presentar reacciones significativas ante la prueba del polígrafo, lo que es igual al 33% de los policías sometidos a esta evaluación, basándonos en la muestra solicitada.

La Secretaría de Seguridad, presenta serias debilidades en el registro de la información, facilitando cuatro archivos diferente de ingresos, los cuales entre sí muestran inconsistencias en los datos, así como reflejan un mal manejo de la terminología técnica y propia de la gestión de recursos humanos.

Cuadro de registro de ingresos por archivo

No. de ingresos por archivo	Control de ingresos		Listado de graduados		Copia de nombramientos		Resumen altas y bajas, Beneficios y compensaciones	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Dependencia que genera la información	Unidad de Ingresos PN		Unidad de Ingresos PN		Unidad de Planillas PN		Gerencia Administrativa, Secretaría de Seguridad	
No. ingresos	884	238	639	404	641	348	808	410
Total de registros	1122		1043		989		1,218	

Los registros contenidos en los diferentes archivos, presentan inconsistencias entre sí, llegando a alcanzar 229 diferencias. Sobresalen 123 ingresos de personal que aparecen exclusivamente en una u otra base de datos. Estas 123 inconsistencias fueron cruzadas con la planilla correspondiente al mes posterior al supuesto ingreso del policía, obteniendo como resultado la identificación de 37 personas que no se encontraron ingresados en la planilla.

El procedimiento de ingreso de personal a la Carrera Policial, carece de mecanismos de transparencia y rendición de cuentas que lo fortalezcan, y no contempla la participación ciudadana como veedora de los procesos.

Resultados Cancelaciones de personal de la carrera policial

Esta evaluación implicó la verificación de 26 criterios, que en su totalidad comprenden el registro del procedimiento que por ley se debe de ejecutar para la cancelación de personal, bajo debido proceso, y que la Dirección de Recursos Humanos debe dejar documentado, así como las buenas prácticas no normadas, relativas al reintegro del equipo reglamentario facilitado a los policías.

El nivel de cumplimiento obtenido por la Secretaría de Seguridad es de 10% para el año 2013 y de 9% para el año 2014, mostrando una disminución del 1% entre ambos periodos. A continuación se presentan, como ejemplo, *5 de 26 criterios evaluados*.

Criterios de verificación	% de cumplimiento	
	2013	2014
Documentación corresponde a la causal	5%	3%
Acta de ausencia laboral (abandono)	100%	100%
Audiencia de descargo firmada	0%	1%
Motivo que genera la separación	38%	30%
Reintegro del arma de fuego reglamentaria	4%	3%
Nivel de cumplimiento	10%	9%

Los vacíos normativos y el incumplimiento de la Ley en la ejecución de las acciones de cancelación y la escasa documentación de los procesos, genera un alto riesgo que en los casos en que el policía desvinculado, demande a la Secretaría de Seguridad, se pierdan dichos casos, no por falta de causales o pruebas, sino por una deficiente gestión del procedimiento de descargo, lo cual genera el reintegro de personal corrupto o de bajo rendimiento, poniendo en riesgo a la población y a la propia entidad, ocasionando además, que el Estado gaste millones de lempiras en el pago de salarios caídos.

En la base de datos de cancelaciones facilitada por la Unidad Legal, se identificaron 13 casos de personal cancelado entre diciembre del 2013 y junio del 2014, al cual se le mantuvo su pago hasta julio de 2014, lo cual equivale a un 7% de las desvinculaciones efectuadas durante estos 7 meses. Estos salarios pagados y no devengados representaron para la Secretaría de Seguridad una fuga de recursos económicos de L. 747,522.57 (\$35,596.31), lo cual genera una gran pérdida para el Estado.

Al igual que en los registros de ingreso a la carrera policial, la Secretaría de Seguridad facilitó diferentes archivos relativos a las acciones de cancelación de personal policial, los cuales entre sí muestran inconsistencias.

Cuadro de registro de cancelaciones por archivos

No. de cancelaciones por archivo	Gestión Ministro		Resumen altas y bajas, Beneficios y compensaciones		Cancelaciones	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Dependencia que genera la información	Unidad de Planillas de la PN		Gerencia Administrativa de la Secretaría de Seguridad		Unidad Legal de la PN	
No. cancelaciones	164	104	144	559	654	662
Total por archivo	268		703		1316	

En el archivo de altas y bajas, consta la cancelación de 144 policías durante el 2013, y 559 en el año 2014. No obstante, esta información difiere de la facilitada por la Unidad Legal de la misma entidad, la cual reporta para el 2013 la emisión de 654 acuerdos de cancelación, y 664 para el 2014, existiendo una diferencia 613 casos, entre una y otra base de datos.

Según la información registrada por la Unidad Legal, para el año 2013 la mayor cantidad de separaciones se originan por un abandono injustificado (40%), o bien por un retiro voluntario (29%), siendo en su minoría los casos que obedecen a la comisión de faltas en sus diferentes tipos (8%). El 4% fue cancelado por existir procesos judiciales en su contra. Por la causal de no aprobar las pruebas de confianza se desvinculó a un 7% (44 acciones de personal).

De acuerdo a la misma dependencia, en el 2014 se cancelaron 119 policías, un 18% de las acciones de desvinculación, teniendo como causal el reprobar pruebas de confianza, incrementándose este motivo de separación en un 11% de los casos.

Relacionando los 44 y 119 despidos registrados, que tiene como causal la reprobación de las pruebas de confianza, para los años 2013 y 2014, con los totales remitidos por la Dirección de Investigación y

Evaluación de la Carrera Policial (DIECP), no se observa una correspondencia causa y efecto entre el volumen de evaluaciones realizadas y las desvinculaciones, debido a que se reporta mayor número de pruebas ejecutadas durante el 2013, con un menor número de separaciones de personal (3,776 pruebas de confianza y 44 cancelados); a diferencia del 2014 cuando se desvinculó a casi el triple de personal por esta causa, habiendo ejecutado un menor número de pruebas de confianza (1,758 pruebas de confianza y 119 cancelados).

No existe una política que asegure que las pruebas de confianza son ejecutadas de manera justa y normal. Algunos de los oficiales de policía nunca han sido objeto de estas evaluaciones, mientras que otros han sido evaluados hasta 4 veces, en 3 años.

La DIECP no tiene injerencia real en el proceso de cancelación de personal, limitándose su función a la aplicación de las pruebas de confianza (no se encontró ningún documento que vincule a esta Dirección, con los procesos de investigación y cancelación analizados en la muestra). En este sentido, al ser esta dependencia la que reemplazó a la Dirección de Asuntos Internos, la Policía Nacional, quedó carente de una unidad responsable de realizar las investigaciones, que por razones de faltas o incumplimientos, den fe o emitan dictámenes objetivos sobre la comisión o no de las mismas. Esta situación afecta las amonestaciones que se puedan realizar.

De igual manera, los datos facilitados por esta DIECP, en lo relativo a las pruebas realizadas, no tienen correspondencia con la información mediática que se maneja, en la cual se afirma la cancelación de más de 3,000 efectivos producto de los procesos de depuración efectuados entre el año 2013 y el año 2015, los cuales se ejecutan con la aplicación de las pruebas de confianza. No obstante para los dos años de estudio, sólo se aplicaron 1,670 evaluaciones.

Resultado general Gestión del recurso humano

El nivel de cumplimiento general de la Secretaría de Seguridad, en lo relativo a su gestión del recurso humano, es para el año 2013 de un 30% y para el año 2014 de un 33%, mostrando un leve incremento.

Procedimiento evaluado	Período	
	2013	2014
Planificación de la gestión de recursos humanos	29%	29%
Ingreso a la carrera policial	52%	61%
Cancelación de personal policial	10%	9%
Calificación general	30%	33%

El procedimiento con menor porcentaje de cumplimiento es la cancelación de personal policial, seguido por la planificación de la gestión de recursos humanos. Aún cuando el ingreso a la carrera policial ha obtenido una calificación superior, hasta en 52% para el año 2014, frente a la cancelación de personal policial, este indicador no supera el nivel aceptable de gestión.

Existen serios problemas de comunicación entre las diferentes dependencias, lo cual afecta la operatividad de la entidad en todos sus ejes acción. La falta de procedimientos y la carencia de herramientas tecnológicas que faciliten los flujos de información y doten a la Secretaría de Seguridad

de registros confiables, es uno de los grandes obstáculos a superar por esta institución.

Recomendaciones Gestión del recurso humano

- Remitir al Congreso Nacional de la República la Ley Orgánica de la Policía Nacional y la Ley de Personal de la Carrera Policial, realizando las gestiones pertinentes que generen la aprobación de estas normas a brevedad posible.
- Formular los reglamentos, que instrumentalicen la nueva normativa, a través de los protocolos, manuales y procedimientos pertinentes, con un enfoque de eficiencia, calidad y claridad en los acciones a ejecutar y sus responsables; teniendo en especial consideración el procedimiento de investigación y sanción por comisión de faltas, así como la cancelación de personal bajo debido proceso.
- Desarrollar un Plan Estratégico para la gestión del recurso humano.
- Ejecutar el levantamiento de un nuevo censo a la Policía Nacional, el cual permita efectuar una limpieza en la planilla sobre la cual establecer un plan de crecimiento, realista y exigente, que consecuentemente, permita contar con la cantidad de efectivos requeridos, debidamente formados.
- Realizar un nuevo proceso de evaluación del personal actual, que permita una eficiente depuración, y planificado para que en un período prudencial, se evalué a la totalidad del personal de la Secretaría de Seguridad.

EJE DE CONFIABILIDAD DE LOS RESULTADOS

ASJ/TI realizó un análisis y evaluación de los métodos de recolección de datos, los procesos de cálculo de índices, y la existencia y cumplimiento de protocolos y manuales en las áreas de: homicidios, extorsión, inventario y asignación de patrullas.

Con respecto a la existencia de protocolos, se encontró con que solamente la recolección de estadísticas de homicidios cuenta con un protocolo formal aprobado; en los casos de recolección de datos de extorsión y distribución de patrullas, no existen protocolos oficiales pero sí practican procedimientos informales; y para inventario de patrullas, no existen protocolos ni prácticas de ningún tipo.

Metodología

1. ASJ/TI en conjunto con el Ministro de Seguridad acordaron las áreas que se tomarían en cuenta para realizar el análisis de resultados, estas áreas fueron: Recursos humanos, recursos materiales, respuesta y atención a casos, tasas y victimización, y percepción y participación ciudadana.
2. Previo al proceso de solicitud de información, se realizó la verificación de transparencia a través del portal institucional <http://www.transparencia-seguridad.gob.hn/>, pero se encontró con que faltaba la mayor parte de la información y otra parte estaba incompleta. Es importante destacar que este portal recibió una calificación de 100% por parte del Instituto de Acceso a la Información Pública.
3. Se procedió a solicitar la información estadística y de procesos directamente a la Secretaría de Seguridad.

4. Posterior a una evaluación interna se procedió a tomar muestras para definir de manera extraoficial, información específica, como ser: inventarios reales, números de policías, manuales, criterios y otros requerimientos de información; por lo que se realizó un proceso de levantamiento y verificación de información in situ en los Departamentos de Comayagua, La Paz, Cortés y parte de Yoro.

5. Se seleccionó la muestra y se verificó la existencia de protocolos o manuales que permitan identificar la confiabilidad de los productos, ya sean estadísticos o de resultados; luego se evaluó la calidad y cumplimiento de estos protocolos.

Solicitud y entrega de información

Se realizaron solicitudes de información estadística y de procesos para contar con una línea base de resultados del sistema de seguridad que permita identificar a futuro, la mejora o no del mismo y adicionalmente que permita general análisis estadístico. En el siguiente cuadro se muestra un listado de toda la información solicitada, así como el número de veces que se solicitó, y si la información entregada estaba completa o incompleta (verde: entregada completa, amarillo: entregada incompleta, y rojo: no entregada).

Solicitudes de información vs. entrega de información y su calidad		
Descripción de lo solicitado	No. de veces que se solicitó	Estado
Manuales de gestión de recursos humanos	2	
Inventario de bienes (equipo, armas, comunicaciones, vehículos, edificios y postas)	3	
Manuales de distribución de bienes (vehículos, motocicletas, otros bienes)	7	
Número y lastados de policías/planillas (policías, oficiales e investigadores)	4	
Manuales y procedimientos para ascensos y rotaciones	1	
Estadísticas, ordenes de captura (recibidas y ejecutadas)	1	
Estadísticas y listados de denuncias recibidas	1	
Estadísticas y listados de llamadas al 911	1	
Estadísticas y listados de investigaciones	1	
Inventario y ubicación de patrullas (pick-up y motocicletas)	1	
Inventario de equipo y su ubicación (computadoras, impresoras, etc.)	1	
Inventario de celulares y su ubicación	1	
Inventario del armamento y su ubicación (largas y cortas)	1	
Inventario de GPS y su ubicación	1	
Documentos de entrega y recepción de patrullas (pick-up y motocicletas)	2	
Estadísticas de homicidios	1	
Manuales o protocolos utilizados para el cálculo de homicidios	3	
Procesos de entrega de patrullas (pick-up y motocicletas)	1	
Estadísticas de denuncias de extorsión y casos judicializados	2	
Manuales o protocolos utilizados para el cálculo de la estadística de extorsión	1	
Verificación de expedientes judicializados y en proceso de investigación	1	
Información entregada completa	38%	
Información entregada incompleta	33.30%	
Información NO ENTREGADA	28.70%	

Análisis de la muestra

Homicidios

Descripción	Calificación
Existencia de un protocolo o manual para el cálculo estadístico de la tasa de homicidios	100%
Calificación del protocolo	100%
Cumplimiento del protocolo	0%

1. Existe un protocolo para el cálculo estadístico de la tasa de homicidios en Honduras.
2. El protocolo está muy bien elaborado y fue implementado en toda Centroamérica.
 - El protocolo incluye la existencia de mesas interinstitucionales para la comparación y validación de los datos.
3. No se pudo verificar el cumplimiento del protocolo debido a la falta de tiempo y de autorización para realizar el ejercicio presencial de verificación de cumplimiento del mismo.

Recomendaciones:

- Permitir la participación de entes sociales para garantizar la aplicación del protocolo y la confiabilidad de los datos estadísticos.
- Tomar en cuenta y dar respuesta a las actas de inconformidad presentadas por miembros de las mesas UTECI.

Extorsión

Descripción	Calificación
Existencia de un protocolo o manual para el cálculo estadístico de índices de extorsión	0%
Calificación de las prácticas	85%
Cumplimiento de las prácticas	100%

1. No existe un protocolo ministerial debidamente aprobado que describa los procedimientos con los que la Fuerza Nacional Antiextorsión realiza el levantamiento de datos y el cálculo de los índices de extorsión; pero sí se han implementado prácticas para esa labor.
2. Las prácticas implementadas son muy buenas, pero deben ser mejoradas.
3. Se verificó la aplicación y cumplimiento de las prácticas con resultados satisfactorios.

Recomendaciones:

- Crear un protocolo oficial que permita normar y coordinar la elaboración de los datos estadísticos, y que a su vez permita generar mayor confianza y mayor cercanía con la realidad.
- Los protocolos o las prácticas que se desarrollen e implementen deben garantizar la participación ciudadana, tanto en auditoría social como en participación y veeduría social, que permita generar

mayor confianza en los datos, a nivel nacional e internacional.

Distribución de patrullas

Descripción	Calificación
Existencia de un protocolo o manual para la distribución de patrullas	0%
Calificación de la práctica	85.32%
Cumplimiento de la práctica	0%

1. No existen protocolos oficiales para la asignación y distribución de patrullas.
2. Existen buenas prácticas y procedimientos pero no han sido aprobados de manera oficial. El Ministro de Seguridad trata de asignar una patrulla a cada municipio, el resto de las patrullas son asignadas de manera arbitraria; no existe un criterio adecuado para determinar las asignaciones.
 - La poca claridad en el manejo estadístico dificulta la recolección de información precisa que permita realizar una distribución de patrullas basada en las necesidades de cada región.
3. La falta de documentación no permitió verificar si realmente se siguen los procedimientos.

Recomendaciones:

- De manera urgente, crear un protocolo para la asignación y distribución de patrullas.
- Hacer uso de estadísticas de criminalidad, delincuencia, homicidios, población y territorio para la asignación de patrullas

Inventario de patrullas

Descripción	Calificación
Existencia de un protocolo o manual para el inventario de patrullas	0%
Calificación de la práctica	0%
Cumplimiento de la práctica	0%

1. No existe un protocolo oficial que describa la gestión de inventarios.
2. No existen procedimientos ni prácticas para control de inventarios de los bienes nacionales en general, y particularmente para los vehículos de la policía.
 - El único registro que se recibió fue el número de patrullas adquiridas entre los años 2012 y 2015. No existen registros de las patrullas compradas antes del 2012, ni información acerca de vehículos dañados o fuera de servicio.
 - El manejo de los inventarios está basado en el criterio del personal que esté a cargo de los bienes.
3. No se pudo verificar la implementación de prácticas y procedimientos de manejo de inventarios, adicionalmente no se cuenta con la participación ciudadana y con los aportes de organizaciones, observatorios y otros.

Recomendaciones:

- De manera urgente, crear un protocolo para la asignación y distribución de patrullas.
- Realizar un censo vehicular que les permita identificar y cuantificar las patrullas y su estado físico y funcional.

Calificación consolidada de la evaluación de protocolos y prácticas en la Secretaría de Seguridad

Descripción	Calificación
Existencia de un protocolos o manuales	25%
Calificación de los protocolos o prácticas	67.58%
Cumplimiento de los protocolos o prácticas	25%

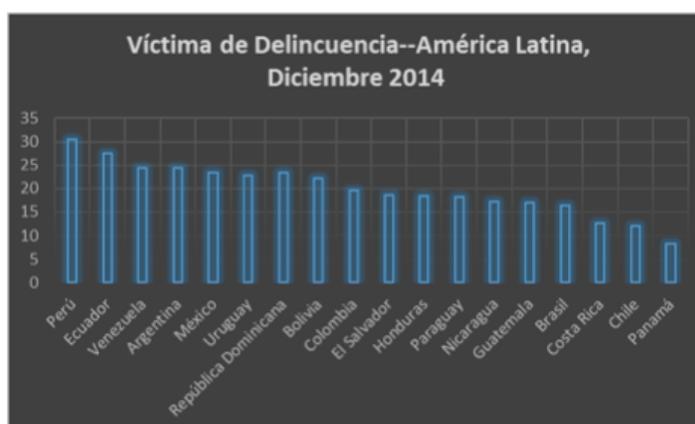
Estadísticas de resultados del Sector Seguridad

Se realizó la recolección de información proveniente de las encuestas y análisis realizados por Latin American Public Opinion Project LAPOP de Vanderbilt University, el cual cuenta con un alto reconocimiento y confianza a nivel internacional, y a través de sus estudios, es posible realizar un análisis comparativo de los resultados en términos de victimización en Honduras respecto a otros países de Centro y Latinoamérica.

Encuestas nacionales e internacionales

- A través de los estudios de LAPOP, es posible realizar un análisis comparativo de los resultados, en términos de victimización en Honduras, respecto a otros países de Centro y Latinoamérica.

Víctima de delincuencia - América Central a diciembre 2014	El Salvador	18.60%	Fuente LAPOP-PNUD 2014
	Honduras	18.30%	
	Nicaragua	17.20%	
	Guatemala	17.00%	
	Costa Rica	12.50%	



• La encuesta de opinión de APJ mostró como resultado que los niveles de confianza de la policía se encuentran muy bajos, lo que representa un reto importante para trabajar de manera fuerte y contundente con el objetivo de mejorar ante los ojos de la ciudadanía, así como también en función de resultados y efectividad.

	MUCHO	ALGO	POCO	NADA	NS/NR
Policía Nacional	12.35%	24.30%	32.64%	29.67%	1.04%
La DNIC (Dirección Nacional de Investigación Criminal)	12.83%	24.06%	29.03%	29.11%	4.97%
La Policía Militar	24.06%	26.30%	25.82%	21.97%	1.84%
Las Fuerzas Armadas	22.61%	25.50%	26.06%	23.26%	2.57%
El Ministerio Público / Fiscalía	9.54%	21.89%	29.91%	34.32%	4.33%
La Corte Suprema de Justicia	8.10%	21.65%	28.47%	35.61%	6.17%

Confianza en la Policía Nacional vs. confianza en la Policía Militar

En la encuesta de percepción de la APJ a través de Levote, se consultó a la ciudadanía el nivel de confianza que tienen en la Policía Nacional; la tendencia entre la encuesta a junio 2014 y junio 2015 arroja un incremento en el nivel de confianza en un 10%, frente a una reducción del nivel de desconfianza en un 10%, un dato sumamente favorable respecto a la gestión policial y que refleja que se está logrando un buen avance por parte de la Policía Nacional, pero que aún faltan muchas cosas por mejorar para incrementar esos niveles de confianza.

¿Cuánto confía en la Policía Nacional: Mucho, algo, poco o nada?	AGO 2013	JUN 2015
CONFIANZA (mucho o algo)	27%	37%
DESCONFIANZA (poco o nada)	72%	62%

Encuesta de percepción y victimización – APJ - Levote

Conclusiones generales

- Los resultados de cumplimiento, obtenidos por la Secretaría de Seguridad, para los tres ejes de estudio, reflejan una baja calificación, derivada bien de la falta de obediencia a las normas, o la falta de documentación de respaldo que dé transparencia y confiabilidad a los procesos y mecanismos. Esta situación, genera preocupación, en especial considerando que los recursos económicos, humanos y estadísticos, con los cuales cuenta la Secretaría son limitados en relación a la demanda, por lo cual su gestión debe superar los niveles óptimos, de manera que se superen las carencias existentes.

- Al ser la finalidad de este informe, el establecimiento de las líneas bases, y tomando en consideración que los resultados pueden ser asumidos por la Secretaría de Seguridad, como oportunidades de mejora, se considera que el proceso de evaluación fue exitoso, debido a que muestra la realidad institucional, en lo referente a los ejes temáticos, que si bien es cierto es inquietante, asimismo puede abordarse con voluntad e integridad, consiguiendo avances significativos en el corto, mediano y largo plazo.

- Se reconoce la apertura de los funcionarios de la Secretaría de Seguridad, por iniciar un proceso de cambio y fortalecimiento institucional, reflejado en el Plan de Mejoras formulado y presentado, así como en la actitud constructiva y positiva ante los resultados presentados.
- Contando con los insumos del Informe de Líneas Base y del Plan del Mejoras, el fortalecimiento y futuro de la Secretaría de Seguridad, depende de las decisiones estratégicas que el Gobierno asuma, determinadas por la voluntad y recursos que se destinen a la implementación de las acciones correctivas y de prevención.
- TI/ASJ se compromete a apoyar, desde en el ámbito que le corresponde, todas las acciones que derivadas o no del Plan de Mejoras, la Secretaría de Seguridad decida ejecutar en pro del fortalecimiento institucional, la transparencia y rendición de cuentas.
- TI/ASJ continuará su labor en el marco del convenio, efectuando el monitoreo y evaluación semestral del Plan de Mejoras, así como estudiando el cumplimiento de la norma y buenas prácticas, al transcurrir un año (noviembre 2016).