



APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO POLICIAL LATINOAMERICANO: LA EXPERIENCIA DE HONDURAS

Universidad Nacional de la Policía de Honduras



SEUNPH
Editorial



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Agencia Suiza para el Desarrollo
y la Cooperación COSUDE

DCAF

Centro de Ginebra para
la Gobernanza del
Sector de Seguridad

**APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN
DE UN MODELO POLICIAL
LATINOAMERICANO:
LA EXPERIENCIA DE HONDURAS**

COLECCIÓN DOCTRINA POLICIAL



APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN MODELO POLICIAL LATINOAMERICANO: LA EXPERIENCIA DE HONDURAS

Universidad Nacional de la Policía de Honduras



SEUNPH
Editorial



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Agencia Suiza para el Desarrollo
y la Cooperación COSUDE**

DCAF

Centro de Ginebra para
la Gobernanza del
Sector de Seguridad

Aportes para la construcción de un modelo policial latinoamericano: la experiencia de Honduras

©Derechos reservados

1era. edición. Tegucigalpa, MDC

Abril 2024

ISBN: 978-99979-894-3-7

Autores:

Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón

Hannes Herrmann

Lucía Dammert

Dan Hales

Mariela del Carmen García Muñoz

Reina Gertrudis Aguilar

María Camila Romero Manrique

Comisionado de Policía Mario Molina Moncada

Diego García Represa

Edward Niño Ramírez

Silvia Marcela Amaya Escoto

Felipe Humberto Chávez

Óscar Rolando Urtecho

Marilyn Nicol Izcano

Gladys Lucía Andino

Aprobación:

General Director Doctor Héctor Gustavo Sánchez, Secretario de Estado en el Despacho de Seguridad

General Director Juan Manuel Aguilar Godoy, Director de la Policía Nacional de Honduras

Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón Castillo, Rector de UNPH

Dan Hales, Jefe de Oficina y Coordinador Nacional DCAF Honduras

Sello Editorial de la UNPH (SEUNPH)

Edición:

Óscar Rolando Urtecho

Subinspectora Auxiliar de Policía Marilyn Nicol Izcano

Corrección ortográfica:

Subinspectora Auxiliar de Policía Gladys Lucía Andino

Diseño:

Andrea López

Fotografías:

Policía Nacional de Honduras

Gladys Lucía Andino

Linder Serrano

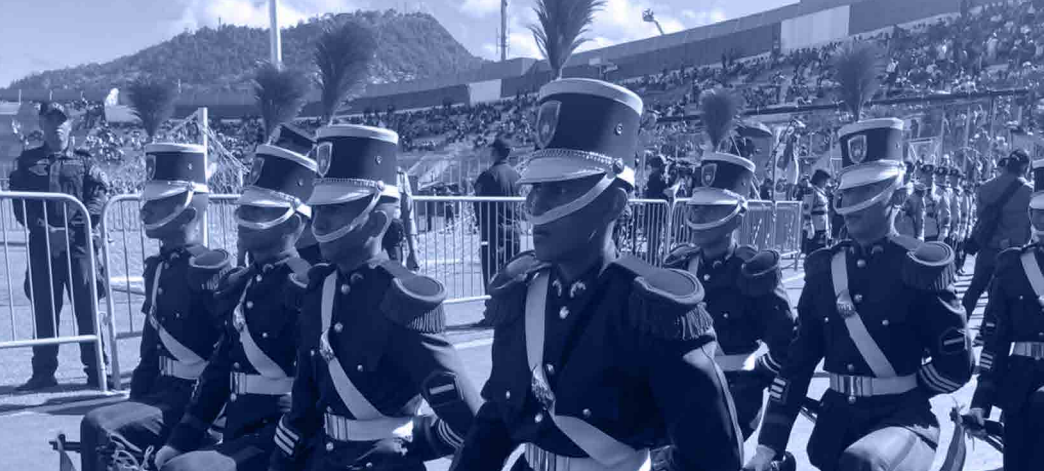
Gestión de redes sociales:

Lesly Yamileth Díaz

Impreso y hecho en Honduras

Esta publicación es financiada por COSUDE. La edición es responsabilidad del Sello Editorial de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras. Las ideas expresadas en el texto son exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente la opinión o la visión de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE) ni de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH).

Se permite la reproducción total o parcial de este libro siempre y cuando se realice sin ánimo de lucro.



ÍNDICE

Una policía para la realidad latinoamericana <i>Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón</i>	9
Avanzamos hacia un futuro más prometedor <i>Hannes Herrmann</i>	11
Introducción <i>Marilyn Nicol Izcano, Óscar Rolando Urtecho y Gladys Lucía Andino</i>	15
Transformaciones policiales en América Latina: aprendizajes y desafíos <i>Lucía Dammert</i>	21
¿Qué significa y cómo mejorar la confianza ciudadana en la institucionalidad policial? <i>Dan Hales y Mariela del Carmen García Muñoz</i>	37
Modernización de la educación policial <i>Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón y Reina Aguilar</i>	59
La importancia de la transversalización del enfoque de género en los cuerpos policiales: el caso de Honduras <i>María Camila Romero Manrique</i>	77

Desafíos y futuras áreas de actuación de la policía frente al cambio climático y su impacto en la seguridad pública	105
<i>Comisionado General Mario Molina Moncada y Diego García Represa</i>	
Honduras: construcción de un sistema de uso de la fuerza policial para una transformación institucional integral	121
<i>Edward Niño Ramírez</i>	
Lista de chequeo para la modernización del uso de la fuerza: el caso de Honduras	131
<i>Edward Niño Ramírez, Dan Hales y Diego García Represa</i>	
La evolución de los controles policiales externos en Honduras	145
<i>Dan Hales, Silvia Marcela Amaya Escoto y Felipe Humberto Chávez</i>	
La sociedad hondureña de principios del siglo XXI: cambios, posibles conflictos y elementos para crear un nuevo perfil policial	161
<i>Óscar Rolando Urtecho</i>	





UNA POLICÍA PARA LA REALIDAD LATINOAMERICANA

Por Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón

Es un deber de la academia proporcionar soluciones científicas a los problemas sociales. Si no hace esto, todo el conocimiento que crea corre el riesgo de extraviarse entre el polvo de los estantes en alguna biblioteca o en algún repositorio digital. La Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH) es consciente de la enorme responsabilidad que tiene con la sociedad hondureña, para la que debe formar funcionarios con las competencias que exige el servicio policial, pero en la que también está obligada a estudiar la problemática en materia de seguridad y proponer soluciones a la medida de las circunstancias que configuran el fenómeno.

Considerando lo expuesto, en los últimos años se ha realizado un proceso de fortalecimiento en materia de investigación científica y análisis social a lo interno de la UNPH. Este proceso ha sido potenciado y direccionado por las máximas autoridades de la Policía Nacional y la

Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, quienes con liderazgo han trazado el camino hacia la consolidación de una educación policial de calidad. Gracias a esto es posible un libro como el que nuestra universidad se enorgullece de presentar a los lectores: “Aportes para la construcción de un modelo policial latinoamericano: la experiencia Honduras”. En él se hace un esbozo de los grandes temas que han servido como marco referencial del trabajo de la institución policial en los últimos años. Estos temas representan condiciones que la sociedad moderna necesita para garantizar paz y armonía para el progreso de los ciudadanos. Por eso, son también puntos de partida que permiten entender cuál será el rol policial en el futuro próximo, a partir de las nuevas manifestaciones de las problemáticas en materia de seguridad.

La Policía Nacional de Honduras ha trabajado estas temáticas y las ha integrado totalmente al servicio que brinda a la ciudadanía, para responder así a un modelo policial propio, para responder a un contexto específico. Esto le ha permitido desarrollar un pensamiento policial que, si bien toma sugerencias y aprende de los modelos del norte global, se construye sobre todo considerando la realidad latinoamericana. Esto es precisamente lo que hoy compartimos con los lectores: los puntos o temas claves que configuran el modelo policial hondureño, de tal forma que se conviertan en un aporte que permita a cada país de Latinoamérica replicar esta experiencia y empezar a crear modelos más situados para responder a las exigencias de seguridad de nuestras ciudadanía.

Nuestro más sincero deseo es que este libro sea en un aporte para todas las policías de la región, y una ventana para que la sociedad hondureña empiece a conocer la dimensión científica del trabajo que realiza su Policía Nacional.



Rector Universidad Nacional de la Policía de Honduras
Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón Castillo



AVANZAMOS HACIA UN FUTURO MÁS PROMETEDOR

Por Hannes Herrmann

En el arduo camino hacia el progreso y la seguridad en Honduras, se ha forjado un partenariado que trasciende las fronteras y el tiempo. Desde hace más de cuatro décadas, Suiza, a través de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), tiende una mano solidaria a Honduras y se compromete con el desarrollo integral del país.

Durante estos años de cooperación, la COSUDE ha sido testigo de los numerosos retos a los que se enfrenta Honduras, pero también de su inquebrantable determinación para superarlos. En un contexto en el que la seguridad de la población es y debe ser una prioridad ineludible, la COSUDE se compromete siempre a reforzar las bases de la paz y del bienestar de la población hondureña.

Tras la época del golpe de Estado de 2009, se intensificó la toma de conciencia de que la seguridad ciudadana es una piedra angular para el pleno disfrute de los derechos humanos y el desarrollo sostenible y se reconoció la urgente necesidad de invertir en el fortalecimiento de la capacidad de la Policía Nacional de Honduras como garante de la

seguridad ciudadana. Reconociendo que sobre todo la confianza mutua es la base de cualquier estrategia de prevención del delito y protección ciudadana, se planificaron esfuerzos conjuntos para mejorar el sistema policial y promover una cultura de servicio y respeto a la comunidad.

Fue en 2012 cuando la COSUDE, en estrecha colaboración con el Banco Interamericano de Desarrollo, dirigió sus esfuerzos al apoyo de la reestructuración y modernización de la infraestructura policial para acelerar esta transformación. Durante una década ha trabajado incansablemente para mejorar las academias y las instalaciones, con la firme intención de dotar a la Policía Nacional de herramientas y espacios adecuados para su formación y desempeño.

Pero más allá de la mejora de las infraestructuras, la COSUDE no tardó en darse cuenta de que el verdadero cambio reside en el refuerzo de las capacidades humanas y en la adopción de una visión holística de la seguridad. Por ello ha contado en 2018 con el apoyo del Centro de Ginebra para la Gestión de los Centros de Seguridad (DCAF), cuya experiencia y compromiso han sido fundamentales en la puesta en marcha de un programa de asesoría policial para una policía más cercana, integradora y eficaz. Esta colaboración finalizará ahora a mediados de 2024.

Los frutos más exquisitos de esta colaboración se encuentran en la colección de artículos presentados en esta publicación, que son el resultado de un esfuerzo conjunto entre DCAF y la Universidad Nacional Policial de Honduras (UNPH). Estos escritos demuestran la importancia de desarrollar soluciones a nivel local, combinando el conocimiento y la experiencia internacional con las realidades y necesidades del contexto hondureño.

Ahora que la COSUDE ajusta su enfoque de la cooperación bilateral al desarrollo y se retira de América Latina, deja tras de sí un legado de esperanza y compromiso. Confiamos en que los avances logrados bajo el liderazgo y la guía de los actores locales contribuirán a la consolidación de una Honduras más segura y próspera para todos.

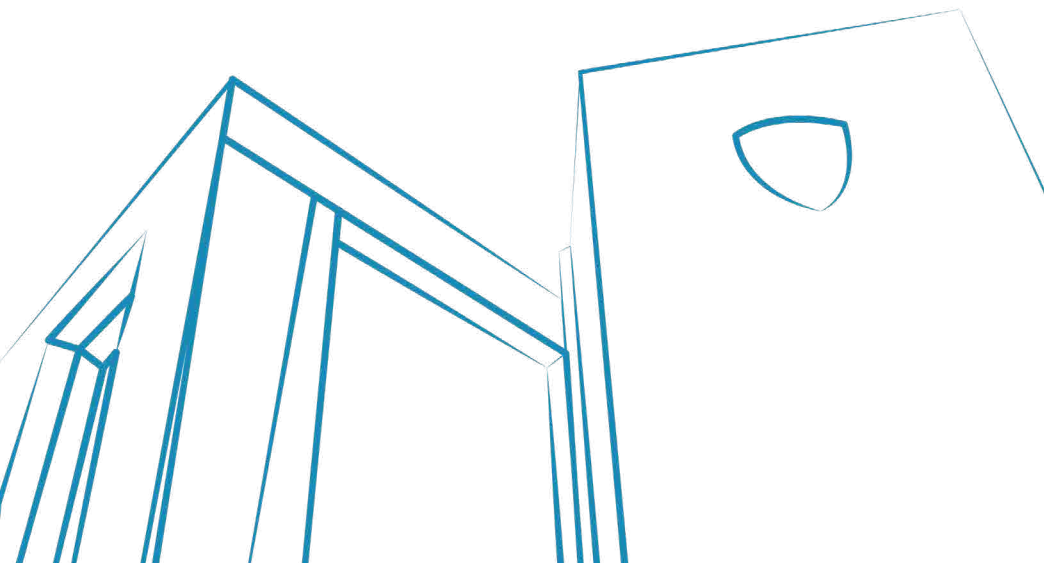
Mientras avanzamos hacia un futuro más prometedor, es importante reconocer la inestimable contribución de cada persona e institución que ha hecho posible este viaje de transformación. En particular, me

gustaría dar las gracias a todos los actores de la Policía Nacional de Honduras, la Universidad Nacional Policial de Honduras y de la Secretaría de Seguridad, pero también a todo el personal de DCAF que ha impulsado el trabajo y asegurado los resultados en el marco del Programa Seguridad Ciudadana. A todos ellos, nuestra sincera gratitud y reconocimiento.

Que este prólogo sirva como testimonio del compromiso inquebrantable de Suiza, la COSUDE, el DCAF, la UNPH y la Policía Nacional de Honduras para construir un país más seguro y más justo para las generaciones futuras, el camino hacia la seguridad y la prosperidad está trazado.

Hannes Herrmann

Jefe Adjunto de la Cooperación Internacional de la COSUDE
Tegucigalpa, Abril de 2024







INTRODUCCIÓN

Por Marilyn Izcano*, Óscar Rolando Urtecho** y Lucía Andino***

* Marilyn Nicol Izcano Reconco es subinspectora de policía y licenciada en la Enseñanza de Español por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Es especialista en diseño de materiales educativos con enfoque constructivista. Actualmente está asignada en la Universidad Nacional de Policía de Honduras, en el SEUNPH, como correctora de pruebas.

** Óscar Rolando Urtecho es investigador y analista de los procesos sociales, consultor en materia educativa, especialista en estructuras organizacionales y sociales, psicólogo clínico, editor, crítico literario y escritor. Actualmente es doctorando en psicología social y lidera el Sello Editorial de la Universidad Nacional de la Policía en Honduras (SEUNPH).

*** Gladys Lucía Andino es subinspectora de policía y licenciada en la Enseñanza de Español por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Se ha desempeñado como docente de Español a nivel universitario, técnico y medio. Posee experiencia en construcción de estrategias de comunicación digital. Actualmente está asignada en la Universidad Nacional de Policía de Honduras, como coordinadora de capacitación del SEUNPH.



Un modelo policial desde el sur global

La mayoría de países latinoamericanos se han enfrentado a la compleja pero necesaria labor de transformar sus instituciones policiales. La primera ola de estas transformaciones inició en las últimas dos décadas del siglo pasado, cuando se pasó del paradigma de seguridad pública al de seguridad ciudadana, y las instituciones policiales se supeditaron a la égida civil.

A principios del siglo XXI, la corrupción, en algunos casos la colusión con el crimen organizado, la violencia imperante en las sociedades y la percepción generalizada de fracaso en la capacidad de las instituciones policiales para brindar y garantizar la seguridad de la población motivaron otra reforma de las estructuras policiales en Latinoamérica.

En Honduras, esta segunda reforma ha tenido tres componentes. El primero de ellos consiste en identificar a los miembros de la institución vinculados con lo ilícito e iniciar un proceso de saneamiento institucional. El segundo componente es la creación de una base conceptual para el desarrollo del servicio policial. Esa base conceptual se conformó a partir de la filosofía de servicio comunitario y la educación por competencias. Considerando esto se construyeron el Modelo Nacional de Servicio de Policía Comunitaria (MNSPC) y el Modelo Educativo de la Policía Nacional de Honduras, que se han convertido en los mecanismos para direccionar los cambios institucionales a partir de la práctica del servicio policial en las comunidades y de la enseñanza en el Sistema de Educación Policial (SEP).

El tercer componente es la modernización de la educación policial. Está ligado con asumir los cambios que se están produciendo en el mundo (en materia tecnológica, económica, ambiental y de movimientos sociales) y a partir de esto conformar una policía que pueda responder a las necesidades de la sociedad que se está configurando en la tercera década del siglo XXI.

A pesar de que los cambios sociales son producto de una transformación global, las sociedades se encuentran en diferentes



estadios de desarrollo y tienen características particulares, así que las soluciones a los problemas de seguridad no pueden ser para América las mismas que se aplican en Europa o en cualquier otra parte del Norte Global. La práctica de importar soluciones de otras regiones ha demostrado ser un fracaso para las sociedades latinoamericanas.

Considerando esto, la base conceptual de la que se ha partido para la renovación de la policía hondureña es holística y universal, pero a partir de ella se ha creado un modelo propio, particular, que responde a las necesidades del país, a su cultura y sus circunstancias históricas y sociales. Visto así, este proceso elaborativo es una contribución de la Policía Nacional de Honduras a la creación de estrategias de seguridad desde la experiencia del Sur global, un reflejo de la madurez y la fortaleza académica que se ha producido en los últimos años en los sistemas educativos policiales de Latinoamérica.

Aportes para la construcción de un modelo policial latinoamericano: la experiencia de Honduras es un libro que, con rigor académico, expone algunos de los temas que han servido para orientar la renovación del modelo de policía hondureño, que se han operacionalizado como parte del servicio policial y que ahora, gracias a los instrumentos desarrollados para tal fin, se están convirtiendo en principios rectores del trabajo policial, en tanto son relevantes para la sociedad.

En el primer artículo de este libro, “Transformaciones policiales en América Latina: aprendizajes y desafíos”, Lucía Dammert hace una reseña de las características que definían a las policías al comienzo de este siglo y cómo estas han evolucionado de acuerdo a los procesos de fortalecimiento institucional. No todos estos procesos han resultado eficaces, pero justamente eso ha permitido identificar múltiples aprendizajes que permiten la construcción de instituciones policiales que aportan al control y prevención de las violencias y la criminalidad. De estos aprendizajes se describen diez de los más relevantes y cinco desafíos significativos que surgieron de la experiencia de la Policía Nacional de Honduras.

En las instituciones de policía, la confianza ciudadana es un criterio fundamental para determinar el éxito de la labor policial, a pesar de que este puede ser un concepto subjetivo, dependiente de la percepción, el punto de vista y las expectativas. Precisamente esto explican Dan Hales y Mariela del Carmen García Muñoz en el siguiente trabajo de esta obra, “¿Qué significa y cómo mejorar la confianza ciudadana en la



institucionalidad policial?” En él se brinda un amplio panorama sobre cómo se manifiesta la confianza en la policía hondureña, qué se ha hecho para mejorarla y qué avances se han alcanzado con las acciones realizadas. Se responde a interrogantes como ¿por qué la ciudadanía desconfía de la policía?, ¿cuáles son los métodos necesarios para seguir mejorando la confianza? y ¿cuáles son los principios fundamentales que debe seguir la institución policial? También se aborda el tema del fortalecimiento de la educación como estrategia para prevenir la mala conducta de los funcionarios policiales.

Las exigencias de la sociedad hondureña implican procesos de mejora continua y modernización del Sistema de Educación Policial, procesos que garanticen formar funcionarios policiales que respondan a las necesidades requeridas. En el tercer artículo de esta obra, “Modernización de la educación policial”, escrito por el comisionado de policía José Reinaldo Servellón y la máster Reina Aguilar, se detallan las diferentes líneas de acción que la Universidad Nacional de la Policía de Honduras está implementando, como líder de la educación policial, para enfrentar los desafíos del presente y responder efectivamente a los requerimientos de la sociedad. También se explican algunos ejes transversales de la formación que brinda el SEP: género, derechos humanos, uso racional de la fuerza, modelo comunitario y cambio climático. La transversalidad de estos temas busca formar una policía moderna y confiable, fundamentada en el respeto a la dignidad humana, capaz de generar estrategias de prevención, control y combate al delito, garantizando los derechos fundamentales de las personas sin ningún tipo de discriminación.

Las instituciones policiales son un reflejo de las sociedades a las que sirven, y estas siempre están en constante cambio y evolución. Para el caso, uno de los grandes temas del mundo contemporáneo es la equidad de género y la Policía Nacional de Honduras lo ha abordado desde una perspectiva seria e incluyente. Para tener una visión panorámica de este abordaje es importante leer “La importancia de la transversalización del enfoque de género en los cuerpos policiales: el caso de Honduras”, artículo escrito por María Camila Romero Manrique, quien clarifica conceptos como equidad e igualdad de género y responde a preguntas como ¿por qué es importante la equidad de género en la actuación policial?, ¿cómo ha sido el ingreso de las mujeres a las policías de América? y ¿cuál ha sido la situación para las personas LGBTIQ+ en estas instituciones? Además, en él se realiza un recorrido que describe



el proceso de inclusión de las mujeres y la transversalización del enfoque de género en la policía hondureña.

La Policía Nacional de Honduras inició un proceso de modernización de su doctrina sobre el uso de la fuerza. Este proceso ha transitado por diversas etapas que han desembocado en la implementación de una serie de acciones que han contribuido a la construcción de una serie de instrumentos que pueden ser considerados como parte de un sistema de uso de la fuerza. Todo esto se describe en el artículo “Honduras: construcción de un sistema de uso de la fuerza policial para una transformación institución integral”. En este texto, Edward Niño explica el paso a paso para la construcción de un sistema de uso de la fuerza dirigido a la modernización de un cuerpo de policía, fundamentado en el respeto a los derechos humanos y la protección de la vida.

El siguiente artículo es una especie de necesario complemento del anterior. Se llama “Lista de chequeo para la modernización del uso de la fuerza: el caso de Honduras”, escrito por Edward Niño Ramírez, Dan Hales y Diego García Represa. Se trata de un texto surgido de la experiencia de las personas que apoyaron para la construcción del modelo de uso de la fuerza hondureño. Al tener tan profunda dimensión experiencial, su mayor riqueza está en apuntar los procesos, dificultades, necesidades y medidas de acción que implica desarrollar un modelo de uso de la fuerza en un país como Honduras. Indudablemente se trata de un aporte valiosísimo para sociedades similares e incluso como simple caso de estudio.

La transformación de las instituciones policiales en América Latina ha sido un desafío complejo. Para el caso, la policía hondureña, incluso en medio de un contexto marcado por la corrupción, la violencia y la escasez de recursos, ha experimentado cambios sumamente positivos en los últimos 10 años. En el artículo “Evolución de los controles policiales externos en Honduras”, escrito por Dan Hales, Silvia Marcela Amaya Escoto y Felipe Humberto Chávez, se detalla la creación y desarrollo de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), una instancia de control externo cuya función es garantizar la transparencia en el trabajo policial y evitar cualquier tipo de abuso contra la ciudadanía. La función DIDADPOL contribuye a aumentar la confianza en la policía.

La policía hondureña puede desempeñar un papel esencial en la construcción de comunidades más seguras y resilientes frente a los desafíos del cambio climático, esto lo explican perfectamente el



comisionado general Mario Molina Moncada y Diego García Represa en “Desafíos y futuras áreas de actuación de la policía frente al cambio climático, su impacto en la seguridad pública”. Este trabajo detalla las áreas de actuación, las acciones de mitigación de riesgos de desastres y los desafíos que, en relación con los cambios ambientales, la policía deberá enfrentar en el futuro próximo. Queda claro que cualquier acción policial en este contexto sólo puede ser productivo si sucede en colaboración con otras organizaciones, con la sociedad e incluso con agencias internacionales.

En el cierre de este compendio de artículos analíticos, en “La sociedad hondureña de principios del siglo XXI: cambios, violencia y elementos para crear un nuevo perfil policial”, Óscar Urtecho ahonda en algunos fenómenos sociales alrededor de los cuales podrían configurarse manifestaciones de inseguridad y violencia en los próximos años en Honduras, convirtiéndose en verdaderos desafíos para el trabajo policial. El autor identifica cuatro elementos causales de conflictividad social: el desarrollo de la tecnología, las manifestaciones de nuevas tendencias sociales y económicas, el cambio climático y algunos problemas endémicos y estructurales de la sociedad hondureña.

La totalidad de los textos presentes en este libro ofrece al lector una visión integral del direccionamiento que ha tomado el modelo policial hondureño, tanto en su proceso de construcción como en su visión de convertirse en un servicio policial que verdaderamente garantice la seguridad y el bienestar de toda la población, siendo digno de su confianza por la transparencia y eficiencia con que se realiza su trabajo.



TRANSFORMACIONES POLICIALES EN AMÉRICA LATINA: APRENDIZAJES Y DESAFÍOS

Por Lucía Dammert*

*Lucía Dammert es socióloga, doctora en ciencias políticas por la Universidad de Leiden, Holanda. Investigadora adjunta del Centro Núcleo Milenio Autoridad y Asimetrías de Poder (Millennium Nucleus Center Authority and Power Asymmetries, NUMAAP). Es profesora titular de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Santiago de Chile, directora de Espacio Público y coordinadora de la Red de Estudios sobre Violencias. Ha desarrollado sus investigaciones en los temas de seguridad, crimen y gobernabilidad en América Latina.

Introducción

Las fuerzas policiales desempeñan un papel fundamental en las democracias latinoamericanas. Su responsabilidad de prevenir y controlar la criminalidad las sitúa bajo la constante observación de una ciudadanía que experimenta sensaciones de vulnerabilidad, al mismo tiempo que demanda resultados más efectivos. Enfrentadas, además, a organizaciones criminales y mercados ilegales cada día más complejos y sofisticados que, vinculadas con espacios de legalidad, erosionan las capacidades de éxito institucional.

En las últimas tres décadas, las policías han enfrentado procesos múltiples de transformación y modernización institucional con resultados diversos. Este capítulo presenta los principales aprendizajes derivados de estos procesos, haciendo hincapié especialmente en aquellos aspectos en los cuales continúan evolucionando en diversos países de la región. Además de los aprendizajes, se proponen cinco desafíos que, sin duda, desempeñarán un rol clave en el corto y mediano plazo para avanzar con respuestas más efectivas y sólidas por parte de los gobiernos para enfrentar la criminalidad.

El presente capítulo se enmarca en el libro “Aportes para la construcción de un modelo policial latinoamericano: la experiencia de Honduras”, que destaca los aprendizajes y desafíos derivados de la experiencia de la Policía Nacional de Honduras. Este marco contextual regional sirve como un espacio de aprendizaje que facilita la identificación de progresos, así como de áreas y desafíos comunes. Se enfatiza la necesidad de consolidar espacios de colaboración e intercambio de experiencias en materia de seguridad en América Latina.

La policía latinoamericana



Desde el regreso de la democracia y el fin de las guerras civiles en Centroamérica a fines de los años 90, las instituciones policiales han experimentado un proceso permanente de transformación. En la mayoría de casos, han evolucionado de ser instituciones que fueron parte de las violaciones de derechos humanos y la persecución política a instituciones encargadas de enfrentar el principal problema de los latinoamericanos: la inseguridad.

Este cambio de rol y protagonismo tuvo como consecuencia la necesaria transformación institucional, dadas las evidentes y profundas precariedades existentes. Las instituciones policiales contaban con un personal que presentaba bajos niveles de educación y en muchos casos los requisitos de ingreso no superaban la primaria completa. La formación posterior se centraba más en aspectos de disciplina y jerarquía que en enfoques y estrategias de trabajo policial. La percepción ciudadana hacia la policía como institución y hacia los policías como funcionarios públicos se caracterizaba por la percepción de ser corruptos, lentos e ineficientes.

Los salarios policiales eran precarios y en muchos países de la región no lograban sacar de la pobreza a funcionarios que residían en barrios marcados por la presencia del crimen y la marginalidad. Esto creaba espacios de discrecionalidad y fomentaba el manejo de favores en los altos mandos policiales, buscando beneficios en sus relaciones con el sector privado o incluso con la comunidad.

El trabajo cotidiano se realizaba con base en “conocimiento de la calle”, entendido como la intuición desarrollada a partir de la experiencia diaria de cada policía sobre dónde y cómo prevenir, pero, sobre todo, combatir el delito. Las estadísticas de delitos no se registraban de forma sistemática y la información general del trabajo policial se mantenía en secreto de facto. Las administraciones políticas no abordaban el fenómeno de la delincuencia como un problema estructural sino más bien como un asunto a ser resuelto por la policía y la cárcel.

Casi tres décadas después, la situación policial en América Latina ha experimentado cambios significativos. La inversión pública en seguridad ha aumentado de forma sustantiva, fortaleciendo no sólo los salarios y la protección social de los funcionarios policiales, sino también la capacidad de presencia y especialización de estos. Los altos niveles de preocupación ciudadana por el incremento de la criminalidad, la sensación de impunidad y el consecuente abandono de los espacios comunes han generado estrategias de políticas públicas más sofisticadas y multidimensionales. Estas reconocen que la policía desempeña un rol importante, aunque no exclusivo, en el combate y prevención del delito.

De hecho, las políticas preventivas fueron desarrolladas con énfasis en los años 2000 en prácticamente todos los países de la región. Se transitó de la simple presencia policial, concebida como un mecanismo preventivo, hacia la implementación de esquemas más sofisticados de prevención del delito. Uno de los errores fundamentales de las políticas de seguridad ciudadana implementadas en las últimas décadas en la región ha sido el poco interés por fortalecer estas iniciativas, las que fueron implementadas con bajo presupuesto, de forma reactiva, poco sistemática y con limitada sostenibilidad política y financiera. Este error ha generado la percepción de que, salvo el control, ninguna otra iniciativa permite abordar de manera efectiva la violencia o el crimen.

En el proceso de fortalecimiento institucional, no todos los avances han sido exitosos. Por el contrario, muchos intentos de reforma o transformación policial se vieron obstaculizados por fuerzas internas o externas que se resisten a mayores niveles de transparencia y rendición de cuentas. Los incrementos salariales, en muchas ocasiones, no han beneficiado a los policías de menor rango, quienes generalmente se dedican al patrullaje callejero. Esto consolida la paradoja de que justamente aquellos que más vinculación tienen con la ciudadanía son los peor formados y pagados por sus labores. Las transformaciones en los sistemas educativos en general han elevado los estándares, pero son aún sistemas autocentrados con un alto porcentaje de la educación bajo la responsabilidad de personal en retiro que tiende a replicar la formación recibida previamente. Además, existe una baja interacción con el mundo académico y en especial con las innovaciones desarrolladas en otros contextos en materia de trabajo policial y, más específicamente, en el desarrollo de políticas públicas de seguridad ciudadana.

En este marco, un proceso que es evidente es la importación de programas desarrollados en otros contextos que aterrizan en América

Latina de la mano de organismos multilaterales que buscan aportar en el debate sobre las políticas “basadas en evidencia” o del intercambio de prácticas al interior de diversos espacios de cooperación policial. De esta manera, el modelo de policía comunitaria, el policiamiento orientado a problemas (POP por sus siglas en inglés), el policiamiento basado en inteligencia y el compstat son sólo algunos de estos programas implementados en prácticamente toda la región. No obstante, implementado no implica que esté desarrollado, tomando en cuenta todos los elementos base para su logro o los requisitos mínimos para una evaluación posterior. Por el contrario, la experiencia muestra que en muchos casos fueron implementaciones específicas, vinculadas a planes piloto que nunca vieron su expansión posterior, con altos niveles de resistencia interna y baja voluntad política y financiera que aseguraran su sobrevivencia.

En este contexto de transformaciones policiales, las variaciones regionales y nacionales son relevantes y no permiten tener un diagnóstico latinoamericano común, sin embargo, se pueden identificar diez aprendizajes relevantes y cinco desafíos que jugarán un rol inequívoco en la construcción de un sistema de seguridad y de instituciones policiales que aporten en el control y prevención de las violencias y la criminalidad en la región.

Aprendizajes

Múltiples son los aprendizajes de casi tres décadas de transformaciones en el sistema de seguridad y especialmente en las instituciones policiales de América Latina. Las evaluaciones son diversas y requieren de un mediano plazo para poder ser capturadas en su totalidad, pero en su mayoría reconocen elementos comunes de diseño e implementación que pueden servir para la consolidación institucional. A continuación analizamos brevemente algunos de estos aprendizajes.

Los cambios deben ser constantes

La transformación del escenario de la criminalidad es permanente, lo que requiere de instituciones flexibles que puedan no sólo crear respuestas tácticas u operativas específicas, sino también desarrollar estructuras organizativas e incluso formativas modulares preparadas para el cambio. De esta forma, los procesos de toma de decisiones pueden pasar también por mecanismos de descentralización o focalización territorial.

La capacidad de adaptación de las instituciones policiales incluye, además, una vinculación con las nuevas formas de socialización y comunicación de las generaciones más jóvenes. Esto se debe en parte a la necesidad de incorporar estas nuevas tecnologías a la forma en que se desarrolla la institución, pero también para su vinculación con la sociedad en su conjunto.

Así, los procesos de transformación policial no deberían referir a momentos concretos de respuesta a situaciones de crisis política o mediática, sino a un proceso constante de adaptación y cambio con un claro destino de mayor profesionalización, respecto a los derechos humanos, transparencia y rendición de cuentas.

Las transformaciones institucionales requieren liderazgos internos

Los procesos de cambio institucional no se pueden llevar a cabo en contra de los mandos internos, ya sean formales o informales. La resistencia institucional ha demostrado ser uno de los principales obstáculos para los cambios y, en muchos casos, se genera debido a la falta de un verdadero diálogo con los tomadores de decisiones políticas, amplificando cualquier sospecha de posible intervención.

Los liderazgos internos, por supuesto, tienen que alinearse a los programas de política pública en desarrollo, pero la experiencia muestra que cambios en los modelos educativos, los intercambios de experiencias y la consolidación de espacios de diálogo de pares son procesos claves para avanzar en una agenda de cambios. En este esfuerzo, los procesos de cambio generacional al interior de las instituciones policiales se vuelven cruciales, ya que permiten el desarrollo de nuevos paradigmas estratégicos y operativos que pueden ver en las transformaciones institucionales una oportunidad de progreso.

El diseño de cambios globales tiene enormes resistencias

Las reformas policiales estructurales no han demostrado logros claros, salvo en los procesos posconflicto. En general, en democracia, se han desarrollado algunos procesos de transformación global policial (lo que en algunos casos incluye la creación de nuevas fuerzas policiales) a partir de escándalos mediáticos vinculados con usos excesivos de la fuerza o corrupción, sin embargo, su sostenibilidad ha sido baja. La importancia del rol policial en América Latina impide transitar por procesos de transformación estructural que generan ansiedad política y ciudadana sobre la continuidad del trabajo y presencia policial en las calles.

Sumando a esta preocupación, las resistencias internas tienden a multiplicarse, tratando de limitar la expansión de los espacios de cambio. Un elemento evidente es que, en general, la institución policial es contraria a los cambios. Al ser instituciones jerárquicas, centralizadas y con múltiples dimensiones de trabajo, los cambios tienden a ser percibidos como “intrusiones” del mundo político.

La copia de modelos externos no sirve

De acuerdo con lo descrito previamente, múltiples son las iniciativas de política pública, programas e intervenciones concretas desarrolladas en seguridad ciudadana en América Latina basada en los resultados positivos en otros contextos. Principalmente la experiencia en los Estados Unidos de América ha influenciado el trabajo policial latinoamericano de las últimas dos décadas, sin embargo, los resultados han sido bastante débiles.

En muchos casos, la replicación de modelos no incluye un proceso de apropiación nacional e institucional que permita adaptar los principios o ejes rectores de las iniciativas en desarrollo, lo que sin duda es un elemento clave en su posterior fracaso. Los contextos nacionales e incluso locales requieren ser parte fundamental en el diseño e implementación de políticas de seguridad. Más aún, las limitaciones presupuestales, de pie de fuerza o institucionales requieren ser incorporadas en modelos que proponen avances significativos, por ejemplo, en la transparencia de información en contextos nacionales con altos niveles de opacidad de la información.

Esperar la adaptación total de una institución para la implementación de una innovación que puede traer claros resultados es, en muchos casos, impracticable. Sin embargo, incorporarlos en una planificación de mediano y largo plazo es posible. Por ejemplo, la incorporación del paradigma de la policía comunitaria puede comenzar consolidando un par de grupos de trabajo policial que fortalezcan el patrullaje a pie, reconozcan la relevancia de la relación con la comunidad y releve el trabajo cotidiano en los problemas de convivencia. Pero este paradigma de trabajo tiene que ser incorporado en la formación policial completa, en los indicadores de trabajo cotidiano y en los logros considerados claves para los ascensos. Además, en los territorios, se debe generar una coordinación minuciosa de la presencia policial.

La colaboración con la sociedad civil es fundamental

La policía, sin el apoyo ciudadano, enfrenta problemas estructurales para poder desarrollar su trabajo cotidiano. La legitimidad institucional, es decir, la percepción de la ciudadanía de trabajo serio, correcto y profesional, es un elemento fundamental a ser considerado por las iniciativas de política pública. A diferencia de épocas anteriores, donde se

asumía el apoyo ciudadano por la sola presencia y autoridad policial, en la actualidad se requiere considerar el aumento de la confianza ciudadanía para lograr mecanismos efectivos de colaboración.

La participación de la comunidad se puede medir en múltiples ámbitos, no solo en la entrega de información que pueda ser útil para el trabajo policial. De hecho, la utilización de la ciudadanía puede convertirse un arma de doble filo, ya que aumenta la sensación de impunidad y disminuye la efectividad del trabajo policial cuando se establece esta relación instrumental. La experiencia en las iniciativas de prevención del delito ha mostrado con claridad la relevancia de la participación comunitaria, que no sólo respalda su desarrollo, sino que también brinda soporte para su sostenibilidad a largo plazo.

Uno de los principales desafíos es la incorporación de grupos diversos de la sociedad, es decir, salir de las reuniones con vecinos de mayor edad o con comerciantes de las zonas a patrullar como participantes principales, e incorporar comunidades educativas, grupos juveniles, entre otros.

La colaboración con la empresa privada requiere regulación

La inseguridad puede ser también un negocio, especialmente en América Latina, donde el crecimiento de la industria de seguridad es exponencial, con un número de guardias privados que supera ampliamente a los policías. En algunos países, donde la regulación lo permite, los guardias privados cuentan con armamento y mecanismos de protección más sofisticados y mayor potencia que aquellos en manos de las fuerzas del orden público. Sumado a esto, el desarrollo tecnológico de mecanismos de seguridad como cámaras, drones y alarmas aumenta el interés de diversas industrias por potenciar sus niveles de seguridad, lo que muchas veces duplica o complejiza el trabajo policial.

En este contexto, la regulación de la industria de seguridad privada es fundamental para la mejor coordinación y acción del Estado en la prevención y control del delito. Esta regulación permite tener un mejor control sobre las armas disponibles en el país, aumenta la capacitación de los guardias privados y limita cualquier posibilidad de corrupción de las fuerzas policiales.

La inversión en infraestructura es un paso importante

Además de la inversión en personal, se requiere aumentar la calidad de la infraestructura policial. Si bien en los últimos años ha habido cambios evidentes en los centros de formación policial, todavía cientos de comisarías ubicadas en ciudades medianas y pequeñas de América Latina carecen de las mínimas condiciones para el trabajo policial digno, con espacios para descanso y trabajo de calidad.

Es así como la inversión en infraestructura es fundamental para facilitar el trabajo policial, protegiendo al funcionario en sus condiciones de trabajo cotidianas y evitando la revictimización de aquellos ciudadanos que se acercan a las comisarías. Esta infraestructura incluye también los mecanismos de transporte policial, ya que en muchos casos los policías desarrollan sus actividades dentro de las comisarías por carencia de medios de transporte (principalmente autos y motos) que les permitan desplazarse por los territorios. Esta limitante es importante porque la prevención y el control del delito son más efectivos cuando los funcionarios policiales se encuentran en el espacio público.

Las iniciativas deben tener énfasis locales

El delito tiene características locales y, por ende, las respuestas de política pública requieren ser cada vez más localizadas. Lo preventivo y lo vinculado al control requiere incluir información de horarios, lugares y formas de desarrollo de hechos delictuales, así como un reconocimiento claro de mapas de actores. Sin estos elementos, las respuestas terminan siendo poco apropiadas y con resultados limitados.

Lo local requiere también la participación cada día más activa y clave de los alcaldes, quienes pueden contribuir a la articulación de múltiples iniciativas que busquen mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, incluida la seguridad. Estos espacios permiten la participación de las policías en la consolidación de mayores niveles de confianza y legitimidad institucional.

La transparencia y rendición de cuentas son elementos medulares de cualquier cambio

Más allá de cualquier estrategia de acción policial o transformación institucional, la transparencia de información y la rendición de cuentas institucionales son dos elementos fundamentales para la consolidación de instituciones modernas y profesionales. Además, son elementos claves para establecer una mejor relación con una ciudadanía que cuenta con la información detallada sobre el accionar policial, los resultados de las iniciativas y la planificación de sus logros.

La rendición de cuentas no se refiere a una entrega de información desfasada en el tiempo y con los bajos niveles de vinculación con la que la ciudadanía observa del trabajo policial. Por el contrario, se busca un proceso de retroalimentación constante con una ciudadanía que reconoce la importancia, por ejemplo, de las actividades de prevención realizadas por los funcionarios policiales, así como las iniciativas desarrolladas en lugares específicos. Este procedimiento permite, además, generar al interior de la institución policial los mecanismos de confianza, conocimiento del proceso de toma de decisiones, indicadores de medición de resultado y prioridades presupuestales.

El enfoque preventivo tiene que ser transversalizado en la formación y trabajo policial diario

La policía tiene como principal labor el desarrollo de prácticas cotidianas que permitan evitar la violencia y el delito. Aunque esto no implica responsabilidades únicas en estas labores, sin duda deberían ser sus prioridades diarias, dejando de lado tareas administrativas o de gestión para lo que se puede contratar personal civil. La preparación policial en temas y formas de prevención es fundamental para evitar el desarrollo de hechos criminales. Aunque la presencia policial es posiblemente uno de los elementos centrales de disuasión para el desarrollo de hechos criminales, en muchos países no se ha priorizado el patrullaje a pie o los mecanismos de presencia policial activa.

Este enfoque de prevención requiere ser transversalizado en el trabajo policial, la formación inicial y las capacitaciones posteriores. Destaca la necesidad de trabajo colaborativo con otras instancias del gobierno a nivel nacional y local, así como la inclusión de la ciudadanía y el sector privado. Esta perspectiva de trabajo pone énfasis en la identificación

de factores de riesgo que puedan ser enfrentados correctamente para evitar así el desarrollo de carreras criminales. Es decir, la policía deja de concentrarse en la detención permanente y reconoce su rol central en la identificación de problemas que pueden y deben ser enfrentados desde el aparato estatal.

Desafíos

A pesar de que los aprendizajes para la transformación policial y el desarrollo de iniciativas de prevención y control del delito son múltiples, los desafíos siguen siendo significativos. Entre los más relevantes consideramos cinco que se construyen a partir de los avances descritos previamente, pero con una perspectiva de implementación a mediano y largo plazo.

- Sostenibilidad financiera de las iniciativas locales y de apoyo de cooperación.
- Invertir en infraestructura de calidad.
- Aumentar los resultados de la investigación criminal.
- Organización para enfrentar diversos mercados ilegales.
- Fortalecer la importancia de la legitimidad social como indicador de éxito.

La experiencia en el contexto de los países desarrollados, así como en América Latina, respecto a los procesos de transformación institucional y al diseño de políticas públicas de seguridad, es amplia. Los aprendizajes son múltiples y evidencian la construcción de un camino propio, local y basado en información que nos permita potenciar el diseño e implementación de iniciativas con resultados positivos en la prevención y control del delito. Los logros son, además, de lenta construcción y requieren una voluntad política estable y de largo plazo.

Especialmente relevante resulta la experiencia de definición de una medida de confianza en la Policía Nacional de Honduras durante el año 2021. Elemento considerado importante por múltiples actores de la seguridad, el proceso inició con la formación de una mesa técnica constituida por miembros de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad, la Policía Nacional de Honduras, el equipo DCAF en el país y en la sede principal, dedicada a su diseño e implementación durante el primer semestre del año. El trabajo se realizó en medio de los desafíos que trajo la pandemia de COVID-19, pero se logró avanzar con los objetivos propuestos y la voluntad institucional de implementarlos. Este proceso que tomó en cuenta la experiencia internacional, pero también las dinámicas y factores locales, permitió el desarrollo de una medida de confianza policial propia que podrá ser utilizada por la institución no sólo para medir sus logros, sino también los procesos de educación y entrenamiento policial.

Todas las experiencias son claves para comprender los diversos esfuerzos de transformación realizados en el continente para identificar aprendizajes y asegurar avances que disminuyan los niveles de violencia que viven hoy la mayoría de los latinoamericanos.

Bibliografía

- Arias, D. E. (2017). *Criminal enterprises and governance in Latin America and the Caribbean*. New York: Cambridge University Press.
- Bergman, M. (2018). *More money, more crime: prosperity and rising crime in Latin America*. New York: Oxford University Press.
- Biondi, K. (2016). *Sharing this walk: an ethnography of prison life and the PCC in Brazil*. Chapel Hill: University of North Carolina Press.
- Bonner, M. D. (2013). The politics of police image in Chile. *Journal of Latin American studies*, 45(4), 669–694.
- Chevigny, P. (1999). *Defining the role of the police in Latin America. In the (un)rule of law and the underprivileged in Latin America*. South Bend, IN: Notre Dame University Press.
- Cruz, J. M. (2010). Central American maras: from youth street gangs to transnational protection rackets. *Global Crime*, 11(4), 379–398. DOI: 10.1080/17440572.2010.519518
- Cruz, J. M. (2015). Police Misconduct and Political Legitimacy in Central America. *Journal of Latin American Studies*, 47(2), 251–283.
- Dammert, L. (2019). ¿Reformar sin gobernar? Desafíos institucionales de las policías en América Latina. *Revista IUS*, 13(44).
- Dammert, L. (2018). Trabajo policial, burocracia y discrecionalidad en la implementación de las políticas de violencia contra la mujer: el caso de las comisarías en Perú. *Espacio Abierto*, 27(4), 19–44.
- Dammert, L. (2023). El «modelo Bukele» y los desafíos latinoamericanos. *Revista Nueva Sociedad* No 308, noviembre-diciembre de 2023, pp. 4-15.
- Durán-Martínez, A. (2018). *The politics of drug violence: criminals, cops, and politicians in Colombia and Mexico*. Oxford: Oxford University Press.

- González, Y. M. (2019). The social origins of institutional weakness and change: preferences, power, and police reform in Latin America. *World politics*, 71(1), 44–87.
- Lessing, B. (2018). *Making Peace in Drug Wars: Crackdowns and Cartels in Latin America*. New York: Cambridge University Press.
- Liebertz, S. (2020). Political elites, crime, and trust in the police in Latin America. *International criminal justice review*, 30(2), 175–196.
- Malone, M., Dammert, L., & Pérez, O. (2023). *Making police reform matter*. Lynne Rienner Publishers.
- Malone, M. F. T., & Dammert, L. (2021). The police and the public: Policing practices and public trust in Latin America. *Policing and society*, 31(4), 418–433.
- Malone, M. (2012). Crimen y gobernabilidad en una Honduras Contemporánea. *Air & Space Power Journal: Spanish Edition*, 24(4), 63–81.
- Ungar, M. (2002). *Elusive reform: democracy and the rule of law in Latin America*. Boulder, CO: Lynne Rienner.
- Vilalta, C. (2020). Violence in Latin America: an overview of research and issues. *Annual Review of Sociology*, 46, 693–706







¿QUÉ SIGNIFICA Y CÓMO MEJORAR LA CONFIANZA CIUDADANA EN LA INSTITUCIONALIDAD POLICIAL?

Por Dan Hales* y Mariela del Carmen García Muñoz**

*Dan Hales es máster en Globalización y Desarrollo Latinoamericano por la Universidad de Londres. Actualmente es jefe de la oficina de país de DCAF en Honduras y coordinador nacional del programa. Su trabajo ha girado internacionalmente en torno a la policía comunitaria, análisis de la confianza en la policía, género e inclusión, planeación estratégica, uso de fuerza y mentoría.

**Mariela del Carmen García Muñoz es licenciada en Administración de Empresas y máster en Administración Empresarial y Finanzas. Tiene una trayectoria de 18 años en la administración pública. Actualmente se desempeña como directora de la Unidad de Planeamiento y Evaluación (UPEG) de la Secretaría de Seguridad.

Introducción

En 1829, Sir Robert Peel estableció la Policía Metropolitana de Londres, y al hacerlo se ganó el título de “padre de la policía moderna”. Peel comprendió que la labor policial debe realizarse con la comunidad y no contra ella, porque, como afirmó en una sentencia célebre, “la policía es el público y el público es la policía”. Ambos están intrínsecamente conectados y uno necesita del otro para funcionar adecuadamente. Para lograrlo, debe existir confianza mutua, otorgando legitimidad a la policía mediante la aprobación pública.

Este capítulo explora cómo esto se manifiesta en América Latina, tomando como referencia el caso de estudio de los avances realizados en Honduras para modernizar la policía con miras a mejorar la confianza pública mediante acciones concretas y avances institucionales.

Cuando un miembro de la comunidad es víctima de un delito, se siente en uno de los momentos más vulnerables que ha experimentado. Una persona que acaba de ser robada, atacada o abusada es alguien que necesita apoyo del Estado, que debe ofrecerle empatía, seguridad y un papel colaborativo para llevar al infractor ante la justicia. En términos de prevención del delito, la colaboración es igualmente importante, ya que la comunidad es donde se obtiene la información para construir inteligencia policial suficiente para las detenciones y prevención, es donde reside el conocimiento local y donde existe la capacidad de cambiar comportamientos.

Para una institución como la policía, la confianza es fundamental. Es también algo que debe construirse desde la comunidad, para poder colaborar y trabajar juntos en la prevención del delito y la justicia. Esto se puede observar especialmente en casos como la violencia basada en género (VBG).

A nivel internacional, los niveles de VBG siempre son mucho más altos que los informados oficialmente, y aunque hay varios factores que afectan esto, la confianza es un problema principal. Si una víctima de VBG tiene la confianza de que será tomada en serio por la policía, tratada con

respeto sin importar quién sea, de que recibirá el mismo trato sin importar a qué oficial de policía se dirija, tiene confianza en que será protegida, se le mantendrá informada y tendrá un papel sustancial en su propia seguridad, entonces es más probable que denuncie, trabaje con la policía y ayude a llevar a los infractores ante la justicia, reduciendo y previniendo más delitos y victimización. Por supuesto, lo contrario también es cierto.

Por eso, la confianza es fundamental como criterio de éxito en la labor policial, especialmente en entornos como América Latina, que históricamente han sufrido bajos índices de confianza y altos niveles de inestabilidad y corrupción, combinado con que los orígenes policiales han tenido un estilo militar.

A menudo, esta falta de confianza es una herencia de épocas en las que la policía se utilizaba como una extensión de las dictaduras, reprimiendo a la comunidad en nombre de líderes autocráticos. En tiempos más recientes, esto se ha exacerbado por el uso excesivo de la violencia y la autoridad. Por ejemplo, se estima que en una sola década la policía brasileña ha matado a 33,000 ciudadanos. Los agentes de policía en muchos países de América Latina han sido históricamente mal remunerados, mal equipados y mal entrenados, lo que ha resultado en bajos niveles de motivación y conocimiento, y altos niveles de corrupción. La respuesta policial a las protestas públicas también ha sido objeto de escrutinio en tiempos recientes y ha sido punto de conflicto entre la policía y la comunidad.

Con todos estos elementos combinados, la confianza en las fuerzas policiales en la mayoría de los países de la región se ha visto afectada negativamente, lo que ha resultado en una falta de compromiso y confianza por parte de la comunidad.

La confianza en la institución policial en Honduras

¿Por qué la ciudadanía desconfía de la policía?

Es sabido que la confianza en las instituciones incrementa si estas rinden cuentas de sus actos de forma transparente y constante. La Policía Nacional, como una institución de naturaleza civil, es relativamente reciente, siendo separada por completo de las Fuerzas Armadas de Honduras apenas en el año 1997. El camino recorrido por la institución hasta ahora no ha sido fácil, sin embargo, a pesar de los altibajos, se puede afirmar que la institución se dirige con paso firme al logro de significativos avances en materia de confianza y percepción de parte de la ciudadanía.

La Ley de la Carrera Policial en su artículo 4 establece la importancia de la participación ciudadana y la veeduría social como mecanismos para fomentar la confianza. Dice que “la Policía Nacional debe prestar atención a las recomendaciones de la comunidad, organizaciones comunitarias y otras entidades sociales, para el control y mejoramiento del servicio de policía”. En ese sentido, el desarrollo de mesas de seguridad ciudadana y la Policía Escolar se constituyen como medios de participación ciudadana.

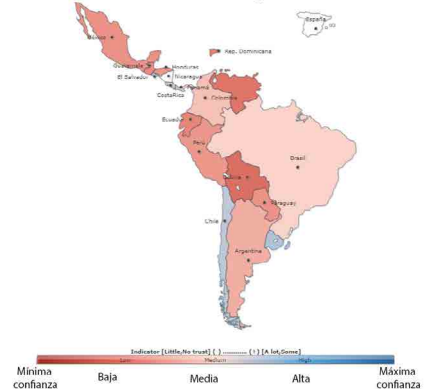
Continúa manifestando el art. 4 que “la Policía Nacional debe estar sometida al control social representado por la comunidad organizada, en los términos que establezca el reglamento respectivo. Ese control social está dirigido a velar por la lucha contra la impunidad, el abuso de poder, el abuso de la fuerza o sobre situaciones de similar naturaleza. La veeduría social igualmente debe velar por la promoción de buenas prácticas policiales, la necesidad de revisión de las auditorías y rendición de cuentas y el seguimiento de los procesos disciplinarios por faltas policiales que afecten los derechos fundamentales de las personas”.

Los factores que para la ciudadanía están estrechamente relacionados con la confianza son, además del desempeño policial, el nivel académico, la transparencia, ética, honestidad, trato con el público, eficacia, el reconocimiento y enmienda de sus errores y que las instituciones sean fiscalizadas.

La confianza se ve afectada también por los medios de comunicación que se constituyen como una fuerte influencia para la ciudadanía, quienes sin control publican en letras grandes y con ruidosos titulares las acciones policiales aisladas que comete un agente o un oficial, generando animadversión hacia todo el cuerpo policial. Entre estos mensajes siempre se destaca el tipo de tratamiento, el uso de fuerza, la respuesta policial a las llamadas de emergencia y la corrupción.

“La corrupción policial es considerada como un problema crítico en América Latina. Las noticias sobre que la policía está involucrada en abuso de autoridad, sobornos, ejecuciones extrajudiciales y carteles de crimen organizado son frecuentes en países como Argentina, Brasil, Guatemala, Honduras, México y Venezuela; pero el problema de la mala conducta policial tampoco es raro en otros países latinoamericanos (Beltrán 2007)”.

Confianza en la policía



Fuente: Latinobarómetro, 2023.

En resumen, la historia de la Policía Nacional de Honduras inicialmente estuvo marcada por su origen de cultura militar y por mucho tiempo ha sido señalada por las faltas y mala conducta de algunos de sus miembros, amplificada por el enfoque de las redes sociales y los medios de comunicación. Ahora, la policía se encuentra en un proceso de modernización, basado en la reflexión y la mejora continua, para servir y proteger a la comunidad, cuya confianza espera poseer.

¿Cómo seguir aumentado la confianza?

Los métodos necesarios para seguir mejorando la confianza son múltiples. La institución policial debe demostrar, de manera consistente, que brinda un servicio a la comunidad y trabaja para ella, que existe un enfoque moderno en la educación y capacitación que proporciona, que da un trato justo para todos tanto dentro como fuera de la organización, que dispone de marcos sistémicos y estructurados para controlar problemas claves donde pueda haber conflicto con el público, que hay sistemas establecidos para corregir comportamientos cuando sus miembros no cumplen con las expectativas de la comunidad y que hay mecanismos de rendición de cuentas tanto internos como externos para demostrar transparencia.

Es por eso que la Policía Nacional de Honduras (PNH) y el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad (DCAF) han trabajado juntos en los últimos años para mejorar la confianza en la policía, construyendo sistemas para moderar el uso de la fuerza, equidad de género, mentoría, educación, controles internos y externos, y más. Estos elementos fortalecen a la organización policial y demuestran la voluntad de brindar un servicio mejor a la ciudadanía. Estos conceptos no son nuevos. Están basados en los principios de Peel, hechos hace 200 años.

Principios peelianos de la policía

- Prevenir el crimen y el desorden, como alternativa a su represión por la fuerza militar y la severidad de las penas legales.
- Reconocer siempre que la facultad de la policía para cumplir sus funciones y deberes depende de la aprobación pública de su existencia, acciones y comportamiento, y de su capacidad para asegurar y mantener el respeto público.
- Reconocer siempre que asegurar y mantener el respeto y la aprobación del público significa también asegurar la cooperación voluntaria del público en la tarea de asegurar la observancia de las leyes.

- Reconocer siempre que la medida en que se puede asegurar la cooperación del público disminuye proporcionalmente la necesidad del uso de la fuerza física y la coacción para lograr los objetivos de la policía.
- Buscar y conservar el favor público, no complaciendo a la opinión pública, sino demostrando constantemente un servicio absolutamente imparcial a la ley, con total independencia de la política, y sin tener en cuenta la justicia o injusticia de la sustancia de las leyes individuales, ofreciendo servicio individual y amistad a todos los miembros del público sin tener en cuenta su riqueza o posición social. por el ejercicio de la cortesía y el buen humor amistoso, y por la pronta ofrenda del sacrificio individual en la protección y preservación de la vida.
- Utilizar la fuerza física sólo cuando el ejercicio de la persuasión, el consejo y la advertencia se considere insuficiente para obtener la cooperación pública en la medida necesaria para asegurar la observancia de la ley o restablecer el orden, y utilizar sólo el grado mínimo de fuerza física que sea necesario en una ocasión particular para lograr un objetivo policial.
- Mantener en todo momento una relación con el público que haga realidad la tradición histórica de que la policía es el público y que el público es la policía, siendo la policía sólo miembros del público a los que se les paga para que presten atención a tiempo completo a los deberes que incumben a cada ciudadano en interés del bienestar y la existencia de la comunidad.
- Reconocer siempre la necesidad de un estricto apego a las funciones policiales-ejecutivas, y abstenerse de siquiera parecer que usurpa los poderes del poder judicial de vengar a los individuos o al Estado, y de juzgar autoritariamente la culpabilidad y castigar a los culpables.
- Reconocer siempre que la prueba de la eficacia policial es la ausencia de delitos y desórdenes, y no la evidencia visible de la acción policial para hacerles frente.

Para la comunidad y las víctimas del delito, esto significa que la confianza en la policía es crucial para sentirse seguros y protegidos en su entorno. Sin embargo, aunque los principios de Peel sigan siendo

aplicables como guía para construir confianza en la policía, las soluciones específicas para mejorar esta confianza deben basarse en un diagnóstico específico del contexto y en productos diseñados en América Latina para América Latina. Después de todo, existen problemas específicos en esta región que no son universales, y así como la policía es un reflejo de su sociedad, también las soluciones deben reflejar las necesidades y exigencias sociales locales para asegurar la aprobación pública, como se describe en el principio 2 de Peel, por ejemplo.

Para el caso, imagine que usted es víctima reciente de un delito, digamos un robo en su vecindario. Llega a casa sacudido, asustado, sintiéndose impotente porque otras personas han usado la violencia para quitarle sus pertenencias y amenazarlo. Puede que estuviera con sus hijos o miembros de su familia ancianos. Sabe que debería llamar a la policía, porque eso es lo que el Estado ha establecido para este tipo de situaciones. Sin embargo, sus amigos y familiares le han dicho numerosas veces, y lo ha corroborado en las redes sociales, que la policía no lo tomará en serio y que podría no aparecer durante mucho tiempo, si es que aparece. Le han dicho que incluso si los agentes del orden aparecen, podrían intentar extorsionarlo pidiéndole dinero, y peor aún si es usted mujer. Le han dicho que depende de qué oficial llegue y en qué estado de ánimo esté, y que rara vez se logra hacer justicia porque a la policía simplemente no le importa, o porque sus sistemas son tan complicados que ni siquiera ellos los entienden.

Ante tales circunstancias, la decisión de recurrir a la policía en busca de ayuda se vuelve increíblemente compleja y llena de miedo e incertidumbre. Aunque puede parecer lógico buscar asistencia de las fuerzas del orden, el temor generalizado a represalias por parte de los delincuentes, combinado con la falta de confianza en la fuerza policial, crea un dilema desafiante.

En este escenario, las personas pueden sentirse divididas entre su deseo de justicia y protección y los riesgos muy reales asociados con buscar ayuda de las autoridades. Factores como la prevalencia de la violencia de pandillas, la falta de una aplicación efectiva de la ley y el temor generalizado a las represalias hacen que la decisión sea increíblemente difícil.

En última instancia, la elección dependería de la evaluación que haga la persona de los riesgos y las posibles consecuencias, así como de sus circunstancias personales y su red de apoyo. Algunos pueden sentirse

obligados a buscar ayuda de la policía a pesar de los peligros, mientras que otros pueden optar por manejar la situación por su cuenta o buscar formas alternativas de apoyo. Es una realidad desgarradora que destaca la necesidad urgente de esfuerzos integrales para abordar no sólo las preocupaciones de seguridad inmediatas, sino también los problemas subyacentes que contribuyen a la violencia generalizada y la falta de confianza en las fuerzas del orden.

¿Cuál sería su decisión?

¿Qué significa esto para los oficiales de policía?

¿Y qué sucede con la policía? La policía debería estar enfocada en prevenir el crimen, pero hay muchos factores a nivel global que están fuera de su control. Ante estas circunstancias, los policías se concentran en responder o reaccionar ante los eventos, y para hacerlo necesitan que sus instituciones los apoyen fuertemente.

Los oficiales de policía, en países con altos niveles de violencia, pueden haber experimentado niveles tan altos de trauma continuo que su única respuesta es “endurecerse”. Esto puede empeorar debido a la cultura de machismo en los países latinoamericanos, pero también puede ser una respuesta comprensible después de años de ver víctimas a las que querían ayudar, pero no pudieron, y su única protección personal es volverse insensibles ante estos sucesos. Pueden estar trabajando turnos de 12 a 18 horas, sin tomar vacaciones en los últimos años debido a la falta de recursos y capacidades locales. Su entrenamiento puede haberse centrado casi exclusivamente en enfoques militares, basados en el uso extremo de la fuerza para proteger las fronteras contra enemigos, no para proteger a la comunidad en la que ellos mismos también viven. Pueden estar mal pagados y puede que sólo se hayan unido a la policía por falta de otras opciones, en lugar de por alguna vocación o elección de carrera. Por último, debemos recordar la valentía y la confianza que requieren para enfrentarse diariamente a situaciones violentas sin saber cómo terminarán, para ponerse en peligro como parte rutinaria de su trabajo, lo cual es el caso en países como Honduras.

Analizando todo esto, podemos ver cómo el único ganador de este escenario es el criminal.

Sumando todos estos factores durante un período considerable de tiempo, añadiendo casos extremos como el asesinato por error de personas inocentes por parte de la policía, que a menudo es un resultado lamentable de no tener mecanismos de acción claros, llegamos a un aumento de conflictos locales, movimientos para reducir el financiamiento de la policía y personas que toman la justicia en sus propias manos o prefieren la “seguridad” ofrecida por los miembros de pandillas.

Retomemos la pregunta: si su elección es no llamar a la policía, entonces se uniría a miles de personas en todo el mundo que hacen lo mismo todos los días. Pero ¿qué haría falta para cambiar su opinión?

¿Qué pasaría si supiera que la policía se ha modernizado, que tiene nuevos procesos en marcha, que hay protocolos establecidos para la atención a las víctimas, que si no se cumple con estos protocolos, el ciudadano tiene recursos para tomar acción, que ahora el sistema se asegura de que los oficiales lo traten con respeto, que escuchen sus preocupaciones y tomen en serio lo que tiene que decir. Que lo servirán y protegerán.

¿Qué necesitaría cambiar un oficial de policía para que esto se logre? Necesita ser empoderado de la problemática nacional y esto significa utilizar el conocimiento local para generar soluciones pertinentes, empleando en menor medida modelos externos. Significa ser respetado desde dentro de la organización, contar con sistemas de apoyo físico y mental y confiar en que el liderazgo está invirtiendo en él para hacerlo mejor servidor público.

En Honduras, la Policía Nacional ha estado trabajando en la modernización de su institución para reflejar y cumplir mejor las necesidades de su población. A través de la apertura para implementar y compartir diagnósticos, se ha centrado en cómo proteger y servir a las cambiantes necesidades de su población y avanzar desde una historia de baja confianza en ellos como fuerza.

¿Qué pasaría si se supiera que la policía se ha modernizado, que tiene nuevos procesos, que hay nuevos protocolos establecidos para la atención a las víctimas, que si no cumple con estos protocolos hay recursos para actuar, que ahora las personas pueden asegurarse de que los oficiales la van a tratar con respeto, escuchar sus preocupaciones y tomar en serio lo que tenga que decir? Que le van a servir y proteger.

Siendo que es el policía el primer interviniente para las comunidades, debe ser también el llamado a proteger a la ciudadanía y a servirle con humildad y cumpliendo con los principios de ética y equidad. Un avance muy relevante, relacionado con el nivel académico, es que todo el personal policial que ingresa a su proceso de formación en el Instituto Técnico Policial (ITP) debe haber cursado su educación media completa. Esto implica que las nuevas generaciones de policías cuentan con una base académica fortalecida, apropiándose del saber y la doctrina policial con mayor facilidad, además de ser evaluados exhaustivamente mediante pruebas psicométricas y de confianza que demuestren su idoneidad.

Se han desarrollado, además, programas de formación continua en temas relacionados con el respeto a los derechos humanos, comunitarismo, sensibilización de género, etc. Programas que en el pasado no se consideraban relevantes en materia de formación continua y que se han beneficiado de insumos internacionales de alto nivel. Por ejemplo, los productos desarrollados con el apoyo de DCAF (Manual de Uso de la Fuerza, Política Institucional de Género, Autoevaluación de Género, Modelo de Policía Comunitaria) han sido trascendentales en la mejora del servicio policial. El reto ahora es la sostenibilidad y el desarrollo a través del tiempo de estas herramientas, a fin de transformarlas en parte de los indicadores claves de desempeño, eficiencia y calidad. Para ello se han incluido con hilos importantes y permanentes en la planificación estratégica institucional.

Finalmente, en la medida en que la planificación de la institución se desarrolle e implemente a todos los niveles (estratégico, operativo, táctico y territorial) y se comparta con la ciudadanía, se obtendrán más y mejores resultados fomentando la transparencia en el accionar policial, el gobierno y la participación ciudadana.

En 2019, la Oficina de Campo de DCAF en Tegucigalpa, la PNH y la Cooperación Suiza analizaron las necesidades locales para poder aumentar la confianza en la policía. Se identificaron las siguientes:

- Identificar métodos para construir perfiles de roles para los cuales los oficiales deben ser capacitados y adherirse a ellos.
- Fortalecer la educación y la prevención de malas conductas.



- Apoyar sistemas de mentoría.
- Actualizar los marcos sobre el uso de la fuerza e interacción con la comunidad.
- Asegurar que existan sistemas para tomar medidas si los oficiales no cumplen con las regulaciones.
- Mejorar la equidad de género dentro de la PNH.
- Evaluar e implementar un modelo de policía comunitaria.
- Comprender qué significa realmente la confianza y cómo mejorarla.
- Insertar estos avances dentro de los planes estratégicos para que, de este modo, se centren más en la institucionalización y estén menos sujetos a decisiones individuales como resultado de cambios o rotaciones en la jerarquía policial.
- Identificar métodos para construir perfiles de roles para los cuales los oficiales deben ser capacitados y adherirse a ellos.
- Fortalecer la educación y la prevención de malas conductas.
- Apoyar sistemas de mentoría.
- Actualizar los marcos sobre el uso de la fuerza e interacción con la comunidad.
- Asegurar que existan sistemas para tomar medidas si los oficiales no cumplen con las regulaciones.
- Mejorar la equidad de género dentro de la PNH.
- Evaluar e implementar un modelo de policía comunitaria.
- Comprender qué significa realmente la confianza y cómo mejorarla.
- Insertar estos avances dentro de los planes estratégicos para que, de este modo, se centren más en la institucionalización y estén menos sujetos a decisiones individuales como resultado de cambios o rotaciones en la jerarquía policial.

Una vez establecidos, los elementos enunciados ayudarían a aumentar la confianza para mejorar los sistemas internos y la capacitación de los oficiales, potenciando así la respuesta efectiva que se brinda a la comunidad, con consecuencias para aquellos oficiales que rompan las reglas. Esto ayudaría a transformar la PNH de una “fuerza” policial a un “servicio” policial.

Identificación de métodos para construir perfiles de roles para los cuales los oficiales deben ser capacitados

Con un perfil de rol y competencia específicamente diseñado y documentado, el oficial está mejor preparado para adquirir el conocimiento necesario para desempeñar su función. La institución puede identificar a la persona adecuada para el rol correcto basándose en el conocimiento y las competencias, y tanto el desempeño bueno como el malo pueden ser evaluados y, si es necesario, corregido. Esto es especialmente cierto para la policía debido al alto nivel de rotaciones que experimenta. Por ejemplo, no es raro que un oficial sea jefe de tránsito un día y de inteligencia al siguiente, sin diferenciación en la capacitación o identificación para ver si es más adecuado para uno u otro rol.

Además, los perfiles fortalecen los sistemas educativos al permitirles enfocarse más y dirigir los recursos académicos hacia las necesidades del servicio. Sin un esquema de roles específico, ¿cómo sabemos que estamos formando a los oficiales con el conocimiento correcto, basado en valores críticos de su misión, como los derechos humanos?

DCAF y la PNH emprendieron una actividad para resolver este problema mediante el codiseño de una “Guía para la construcción de perfiles profesionales”, basada en buenas prácticas existentes. La guía ofrece instrucciones paso a paso sobre cómo identificar roles, responsabilidades y las competencias correctas para poder lograrlos. Esta guía se ha implementado en la policía comunitaria y en el futuro debería ayudar mucho a colocar al oficial adecuado en el rol en el que tendrá más éxito, ofreciéndole la capacitación adecuada para su desempeño.

Fortalecimiento de la educación y prevención de la mala conducta

Como se mencionó, el establecimiento de perfiles hace que la formación sea más exitosa, ya que las sesiones educativas y de capacitación pueden diseñarse para lograr el conocimiento delineado en estos perfiles.

La educación policial en Honduras es relativamente avanzada y cuenta con el respaldo de dos academias y una universidad de policía; en este contexto, es importante que el aprendizaje se oriente hacia la construcción de las competencias y habilidades que cada oficial de policía requiere. Como ejemplo, DCAF ayudó a la Policía Nacional de Honduras (PNH) en la construcción de dos diplomados a la medida, uno sobre género y otro sobre uso de la fuerza, diseñados con el modelo pedagógico de la Universidad Nacional de Policía y aprobados por su Consejo Académico para que estén completamente integrados en el plan de estudios. De esta manera se puede garantizar que la educación y la formación estén diseñadas específicamente para el contexto, que sean propiedad de la institución y se basen en las necesidades identificadas por el rol y el perfil. Si este conocimiento fortalecido también se basa en información real de casos de mala conducta que se están reportando en el campo, entonces la educación se convierte en algo más que mejorar el conocimiento, también se convierte en parte de una estrategia de mejora de la conducta policial.

Apoyo a sistemas de mentoría

Además, se han apoyado los esquemas de mentoría, donde los policías reciben apoyo incluso después de haber salido de la academia, reduciendo la brecha entre la teoría de la formación y la experiencia práctica.

Sabemos que la experiencia de trabajo de un policía, una vez asignado a un puesto en el campo, es muy diferente a estudiar en el aula, y que necesita apoyo continuo al iniciar su carrera para poder asimilar esto. Si lo guían y mentorizan oficiales superiores y experimentados, certificados y capacitados por programas aprobados en la Universidad Nacional de la Policía, se garantiza que tendrá respuestas a sus preguntas prácticas, apoyo emocional y asistencia cuando se presentan problemas que le sea difícil resolver.

Una vez más, DCAF ayudó a la PNH con la construcción de cursos específicos que, combinados con la experiencia en la implementación, contribuirán a certificar a los mentores policiales. Este sistema debería ayudar a reducir la mala conducta al ofrecer a los nuevos oficiales de policía un espacio seguro para discutir problemas con aquellos que tienen más experiencia, dándoles la oportunidad de dialogar sin ser juzgados, ya que el mentor no está dentro de su línea de mando. Si este proyecto echa raíces, no hay razón por la cual no pueda expandirse para incluir a oficiales superiores que orienten a oficiales de rango medio y luego a mentores externos que ofrezcan apoyo a oficiales superiores. Sabemos que en la medida que los oficiales de policía ascienden en rango, deben asumir nuevas responsabilidades, como la planificación estratégica, administración pública y gestión de recursos, y si estas habilidades no abundan dentro de la policía, entonces la mentoría externa bien podría ser un método útil para desarrollarlas.



Actualización de marcos sobre el uso de la fuerza e interacción con la comunidad

El Estado debe tener el monopolio sobre el uso de la fuerza y esto debe ser permitido por la comunidad. En otras palabras, si una víctima está en peligro de violencia por parte de un perpetrador, es necesario y deseable que la policía utilice la fuerza para detener la violencia y al agresor si es necesario. Sin embargo, si el pacto sobre este uso no está definido tanto para la policía como para la comunidad, puede causar importantes problemas.

Muchos casos emblemáticos internacionales que muestran a la policía de manera negativa incluyen el abuso de la fuerza y los derechos humanos, especialmente cuando está motivado por malas intenciones. Estos casos a menudo son grabados en teléfonos móviles y compartidos a través de redes, brindando evidencia en video de cómo la policía no está utilizando su autoridad para proteger y servir, sino para dañar y castigar. Precisamente estos casos son de los que la comunidad habla, comparte y critica a la policía. También son precisamente estos casos los que generan ansiedad en los oficiales de policía si no tienen sistemas adecuados para entrenarlos en cómo usar la fuerza legítima dentro de un marco de respeto a los derechos humanos y al derecho internacional, y cómo justificar sus acciones posteriormente dentro de los pilares de proporcionalidad y legalidad. Muchos oficiales se han mostrado reacios a usar la fuerza debido a la falta de protección incluso cuando

sea correcto, lo que perjudica su carrera y la reputación de la policía, y puede poner en peligro a víctimas y agentes del orden. Sin embargo, con procesos modernizados sobre el uso de la fuerza, tanto la policía como la comunidad tienen una comprensión más profunda y un pacto legal sobre cómo se debe implementar el uso de la fuerza.

La PNH ha recibido varios módulos de capacitación de cooperación externa en los últimos tiempos, pero estos han sido principalmente modelos del norte global. En 2021, la PNH solicitó el apoyo de DCAF para utilizar su metodología para diseñar su propio modelo de uso de la fuerza, específico para su contexto, y luego expandir esto en un manual completo, ahora parte de la ley hondureña. Para operativizar aún más este problema, la PNH coordinó el apoyo de INL (Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs) para desarrollar una guía táctica con base en el modelo y manual mencionados anteriormente, para que los sistemas estén alineados, sean profesionales, contextualizados y relevantes para las necesidades locales. El Diplomado sobre el Manual de Uso de la Fuerza, codiseñado por la PNH y DCAF, ha apoyado esta implementación con la mayoría de la población policial, ahora capacitada en este elemento, demostrando respaldo institucional, mejorando la consistencia del enfoque y la implementación del pacto entre la policía y la comunidad sobre el uso de la fuerza.

Asegurar que existan sistemas para tomar medidas si los oficiales no cumplen con las regulaciones

A medida que las fuerzas policiales se modernizan, hay más sistemas, regulaciones y procedimientos para ayudar a los oficiales de policía en su trabajo. Por el contrario, esto también significa que hay más reglas que pueden ser infringidas y, cuando esto sucede, debe haber consecuencias. Mejorar la capacidad de los controles externos es crucial para lograr esto. La percepción internacional sobre la policía a menudo es que cuando los oficiales no se ajustan, la policía “cierra filas” para proteger a los compañeros oficiales, y esto afecta negativamente la confianza en la institución. Asegurar que existan procedimientos de investigación para quejas de la comunidad y consecuencias, cuando se las valide, mejora la confianza al mostrar que no se tolerará la mala conducta.

La Dirección de Asuntos Disciplinarios de la Policía (DIDADPOL) se creó en Honduras en 2018, para llevar a cabo investigaciones sobre

la mala conducta policial y hacer recomendaciones al ministro de Seguridad sobre consecuencias y toma de decisiones en esos casos. Cuando DIDADPOL se estableció por primera vez, quedó claro que había necesidad de mejorar la capacidad dentro de la organización para poder asumir el nivel de quejas que podrían recibirse y tratarlas de manera efectiva. DIDADPOL solicitó el apoyo de DCAF y juntos se desarrollaron un diagnóstico interno sobre qué áreas y componentes de la organización necesitaban ser fortalecidos para asegurar el logro de su misión. Este diagnóstico fue compartido por DIDADPOL con INL y otros actores para reunir a diferentes agencias de cooperación externa y trabajar en las recomendaciones que aprovecharan sus fortalezas. Para DCAF, esto se tradujo en mapear los procesos de investigación, apoyar mejoras en los sistemas de recursos humanos, construir perfiles de roles y competencias y, lo más importante, el codiseño de una nueva estrategia de comunicación basada en los valores y la misión central de DIDADPOL, para articular su rol y su papel clave en la mejoría de la confianza en la policía.

Mejorar la equidad de género dentro de la PNH

La policía debe representar a la comunidad a la que sirve y, por lo tanto, aumentar la participación de las mujeres en la institución es fundamental, especialmente para las víctimas de violencia de género que pueden querer hablar sólo con policías femeninas debido a experiencias personales.

Como sabemos, todas las fuerzas policiales fueron diseñadas por hombres y para hombres, y cuando se abrieron las puertas para reclutar mujeres, casi internacionalmente las organizaciones no lograron ajustarse a esta nueva realidad. En Honduras, un país donde la fuerza policial tiene casi un 25% de policías femeninas en su institución, es imperativo que ellas reciban apoyo y que los sistemas, procesos e infraestructura se ajusten para darles cabida. La policía debe reflejar las necesidades de todos sus miembros, por eso, la Política de Género creada entre la PNH y DCAF se basa en una extensa autoevaluación, delineando todos los requisitos necesarios para mejorar la equidad de género internamente. La Política de Género, aprobada por la PNH en 2022, describe los pasos a seguir, las soluciones y las mejoras adicionales requeridas en la institución en torno a esta temática.

Esta sólida política se volverá cada vez más importante en los próximos años. Se estima que más de la mitad de los nuevos reclutas policiales en Honduras son mujeres, una estadística que cambiará drásticamente los requisitos que una fuerza policial necesita en términos de infraestructura, protección del personal contra la violencia de género y control tanto interno como externo, garantizando que no existan barreras para la promoción y las perspectivas de carrera basadas en el género.

Con un cuerpo de policías que refleja mejor la sociedad a la que sirve al aumentar el número de mujeres en él, y con una política que las protege, valora y les ofrece carrera en la policía, el servicio ofrecido a la comunidad sin duda mejorará como resultado directo.

Evaluación e implementación de un modelo de policía comunitaria

Debe reforzarse que ninguna agencia gubernamental puede garantizar la seguridad por sí sola. Como se mencionó anteriormente en este capítulo, sólo cuando todos trabajamos juntos tenemos verdaderamente la oportunidad de lograr niveles reales de reducción del crimen, y cada actor tiene un papel que desempeñar. La policía está mejor ubicada para coordinar este enfoque, siendo sus miembros expertos en técnicas de prevención y reducción del crimen, teniendo la autoridad para conectar diferentes elementos del Estado y la sociedad civil, pero tanto la voluntad como los procesos deben estar en marcha para ayudarlo a hacerlo.

La PNH, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Japonesa JICA (Japan International Cooperation Agency), desarrolló un modelo local de policía comunitaria, pero aún no se ha establecido un sistema para identificar sus niveles de implementación y evaluación, ya que el modelo no se aplica completamente en todas las áreas del país. DCAF ha apoyado a la PNH en la actualización del modelo para incluir métodos de monitoreo y evaluación que ayuden a trabajar junto con la comunidad en seguridad. Una vez que este modelo actualizado sea aprobado e implementado, impulsará un enfoque más consistente para trabajar juntos en la seguridad ciudadana, pero también puede necesitar ser respaldado por un cambio en la ley que asegure que cada actor debe trabajar en conjunto. Hay ejemplos internacionales de esto funcionando en otros países que podrían adaptarse al contexto local, para compartir la responsabilidad de la prevención y reducción del crimen a nivel local.

Entender qué significa realmente y cómo mejorar la confianza



La confianza en sí misma puede ser un término subjetivo, dependiente de la percepción, el punto de vista y las expectativas. Es un tema complejo y, sin embargo, cuando se trata de la policía, a menudo se mide de manera tosca, mediante encuestas que preguntan, por ejemplo, “¿Crees que la policía está haciendo un buen trabajo?” o simplemente “¿Confías en la policía?”. Estos métodos de medición ni reflejan la complejidad del problema ni ayudan a la policía a comprender mejor cómo responder, por lo que en Honduras se desarrolló un enfoque más sofisticado. Además, era importante no sólo entender cómo medir y analizar la confianza, sino también asegurarse de que se desarrollara para reflejar la realidad hondureña. En conjunto con un equipo de expertos de la PNH, DCAF ayudó a la construcción de una medida personalizada de confianza en la policía, una encuesta de 32 preguntas de varios niveles y que se centra en los impulsores complejos de la confianza. Aunque se describe como una medida, está destinada a ser una herramienta de gestión interna para poder obtener información de la comunidad que ayude a la policía a mejorar las respuestas que, por lo tanto, mejoran la confianza, y luego poder medir nuevamente para ver la mejora.

Una vez que entendemos por qué alguien tiene o no tiene confianza en la policía, podemos comenzar a reparar o mejorar esto. Por ejemplo, un hallazgo de una encuesta piloto demostró que los hondureños tienen diferentes niveles de confianza en la policía según su ubicación, educación y otras variables demográficas. Esto permite que la policía trabaje de manera más específica, analizando la comunidad por sus diferentes secciones en lugar de ver a la población como un grupo homogéneo.

Otro hallazgo mostró que la comunidad puede tener confianza en sus policías locales, ya que los conocen y confían en ellos, pero ven la institución policial nacional de manera diferente, lo que muestra que deben tomarse acciones específicas a nivel central. Un último ejemplo fue el de la presencia versus la proximidad, en el sentido de que la mayoría de las sectores tenían una alta presencia de patrullas en su área local, pero no conocían a los policías y, por lo tanto, no sentían cercanía con ellos para construir confianza. Estos ejemplos, aunque basados en pequeñas pruebas piloto, demuestran que a menudo hay tácticas de bajo costo que se pueden usar para mejorar la confianza, como instruir a las patrullas para que se detengan una vez cada hora, salgan del vehículo

y se presenten a las personas locales.

Esta herramienta también ofrece una dirección orientadora para el mencionado modelo de policía comunitaria. Con la mejora de la confianza como medida de rendimiento, las tácticas comunitarias a nivel local se vuelven mucho más específicas, eficientes y efectivas, y menos centradas en eventos sociales. Por útiles que sean estos eventos, a menudo pueden no ser para las personas adecuadas, en el área correcta o dirigidos al problema correcto. Si el policía comunitario no está correctamente formado en su rol, puede terminar centrándose en quebrar piñatas con la comunidad.

Incorporación de los avances en los planes estratégicos

Finalmente, es importante asegurar la integración y la longevidad de los cambios, ya que la confianza no se gana de la noche a la mañana y necesita ser consolidada. Con demasiada frecuencia en las agencias gubernamentales, la continuidad se ve interrumpida por los términos políticos, los cambios de liderazgo y otros factores que crean barreras para la mejora sostenible. DCAF y la PNH priorizaron la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI) para asegurar que estos elementos sean parte de la planificación de la mejora y se conviertan en parte del ADN de la PNH a largo plazo, y que ofrezcan resultados sostenibles. Apoyado por sistemas de planificación interna renovados para conectar las prioridades de liderazgo senior, con la entrega a nivel regional y de calle, esto garantizará que las mejoras institucionales continúen sirviendo a la comunidad y ayudando a la policía, al tiempo que permitan la suficiente agilidad para adaptarse a diferentes contextos políticos, protegiendo a sus ciudadanos del daño y salvaguardando sus derechos humanos.

Todos estos elementos se entregaron en codiseño con DCAF y la PNH, en tándem con órganos clave como la Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE), el Directorio Estratégico, la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG), Operaciones, la Universidad Nacional de la Policía, la Dirección y Subdirección General, y la Dirección de Asuntos Disciplinarios de la Policía (DIDADPOL), y fueron apoyados y liderados por líderes policiales. Este proceso asegura la sistematización y la institucionalización del trabajo, aumentando la propiedad local para integrar estos productos específicos del contexto en toda la organización, convirtiéndose en parte

de las normas legales y culturales, en lugar de ser utilizados únicamente cuando algunas personas están en posiciones de liderazgo.

Como resultado, los elementos enumerados a continuación están ayudando a la policía a mejorar la confianza de la comunidad en ella y, a su vez, a fortalecer su capacidad para proteger, servir y llevar a cabo su papel, que a menudo es muy difícil.

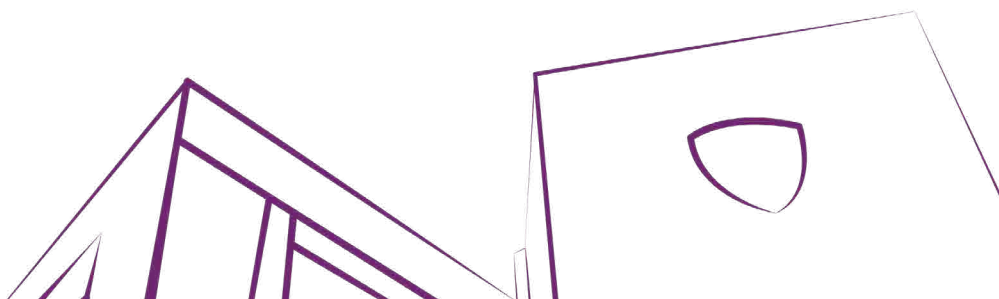
Tomará tiempo para que estos elementos se integren, pero con una implementación sostenida, revisión y mejora continua, ayudada por el monitoreo y la evaluación, podemos esperar que la policía hondureña fortalezca aún más su capacidad para proteger y servir a todos los elementos de su comunidad. Ahora, cuando las nuevas generaciones que ingresan a la institución reciben una mejor formación, en una institución que comprende y refleja mejor la sociedad a la que sirve, existe el potencial para que la Policía Nacional de Honduras se convierta en un ejemplo a seguir al trabajar junto con las personas locales, y no en su contra, para brindar seguridad ciudadana en los años venideros.



Bibliografía

Beltrán, Adriana. 2007. The captive state. Organized crime and human rights in Latin America. WOLA Special Report. Washington.

Latinobarómetro. (2024). Seguridad ciudadana. Obtenido de <https://latinobarometro.org/lat.jsp>.







MODERNIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN POLICIAL

Por Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón* y Reina Aguilar**

*El Comisionado de Policía José Reinaldo Servellón egresó de la Academia Nacional de Policía (ANAPO). Es experto en educación y posee una maestría en Diseño Curricular por la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Desde 2023 se desempeña como rector de la Universidad Nacional de Policía de Honduras (UNPH).

**Reina Gertrudis Aguilar es una profesional con vasta experiencia en materia educativa. Es maestra de educación primaria, pedagoga y máster en Gestión de la Educación. Desde 2019 se desempeña como directora de Gestión Académica de la UNPH.

¿Qué ha pasado?



60

A lo largo de la historia, la Policía Nacional de Honduras ha asumido el crucial rol de garantizar la seguridad de las personas y sus bienes. Desde su integración en las Fuerzas Armadas por más de 30 años, hasta su transformación en una institución de carácter civil, ha experimentado diversos cambios. Esta transición le permitió abandonar prácticas militares y desarrollar una identidad propia. Sin embargo, debido a complejas circunstancias sociales, económicas, políticas y financieras, se fue generado un clima de desconfianza ciudadana hacia la institución, desencadenando conflictos con la población.

Este escenario, sumado a los periodos en que la tasa de homicidios aumentó y que miembros de la institución fueron mencionados en actividades relacionadas con delitos y corrupción, generó caos dentro de la institución, requiriendo la intervención de otras instituciones estatales para investigar y corregir las deficiencias. En respuesta, miembros de la Policía Nacional, con el apoyo del Gobierno y la Cooperación internacional, decidieron tomar acciones para disminuir la corrupción institucional y aumentar la confianza ciudadana, erradicando vicios, malas prácticas y ofreciendo servicios con calidad, que promovieran la confianza en la institución.

Es a partir de este análisis que se reajustan los procesos educativos policiales y surge la propuesta de convertir a la educación policial en uno de los pilares fundamentales para impulsar cambios culturales, aprendiendo de las experiencias y buscando como meta la mejora institucional.

Modernizar, según Max Weber, implica racionalizar, instrumentalizar y especializar los roles, transitando de una solidaridad mecánica a una orgánica, donde la interdependencia y especialización son claves. Aunque este concepto está escrito desde la perspectiva económica, es aplicable en el área educativa, y es así como se inicia el proceso de racionalizar la educación policial, partiendo de las preguntas “¿qué tipo de policía debe atender a los ciudadanos?”, “¿qué se necesita para formar al policía que sirve y protege?” y “¿qué roles deben desempeñar los funcionarios policiales?” Este proceso de reflexión y acción en la educación policial ha sido fundamental para trabajar en la creación de una institución moderna y confiable, capaz de adaptarse a los desafíos del presente y responder efectivamente a las necesidades de la sociedad.

Y entonces ¿qué se hizo?



61

A partir de un análisis de la situación, se tomaron los aspectos propuestos por Max Weber para cimentar las bases de la educación policial, como la racionalización, que implica definir claramente los objetivos del proceso de formación; la instrumentalización, dotar de equipos y herramientas necesarias; y la especialización, enfocarse en las ciencias policiales y dejar de lado los enfoques militares, que no se consideran propios de la función policial. Se reconoce, además, como premisa educativa, que los individuos que conforman la policía desempeñan funciones diversas y depende de la esencia de cada uno la forma en que llevará a cabo su labor. En ese sentido, la función educativa consiste en ayudar a desarrollar las competencias necesarias para desarrollar el servicio policial de la mejor manera posible.

Como se resume en el párrafo anterior, la situación parece fácil, sin embargo, ha sido necesario pensar cada uno de estos conceptos, empezando por uno fundamental: modernizar. Según la Real Academia Española, modernizar es lo que se contrapone a lo antiguo y a lo establecido; y eso era justo lo que se buscaba, que la sociedad, en su imaginario y en la calle¹, percibiera a un funcionario policial nuevo.

El camino para llegar a tener funcionarios policiales renovados requirió diferentes acciones, que se comentan de forma lineal, aunque fueron y siguen siendo aplicadas de forma simultánea, y que, para no caer en el criterio de lo antiguo, se evalúan y ajustan según los cambios institucionales y sociales. Estas acciones se desarrollan en el marco de la institucionalidad, tal como veremos a continuación:

1. Entendido como el lugar donde el policía se relaciona con los ciudadanos.

Desde la Policía Nacional...



62

Se creó la Política Educativa

Aunque no fue lo primero que se hizo, se logró que la Policía Nacional de Honduras (PNH) definiera con claridad las líneas de trabajo para sus próximos años, resumiéndose en los postulados que orientan la formación de los funcionarios policiales y el trabajo de las instituciones educativas policiales. Estos postulados son:

La política de gestión institucional del Sistema de Educación Policial (SEP), que busca clarificar la estructura organizacional de Gobierno del SEP y los roles institucionales de los Centros de Educación Policial (CEP) para el adecuado cumplimiento del desarrollo profesional.

La política de formación, especialización y perfeccionamiento del talento policial, que busca establecer las bases de la formación inicial, la formación continua para garantizar la profesionalización y especialización de la PNH y el desarrollo profesional de carrera de cada uno de los policías.

La política de gestión pedagógico-curricular para el aseguramiento de la calidad de la educación policial, que busca facilitar la adopción e implementación del enfoque de formación por competencias y una cultura de evaluación que asegure la calidad educativa.

La política de incorporación de las TIC en la educación policial, que pretende democratizar el acceso de los policías a la sociedad del conocimiento y la información.

La política de derechos humanos y ciudadanía en la formación policial, que promueve el respeto a los derechos humanos por convicción, la equidad de género y la tolerancia étnica en la formación policial.

La política de investigación científica y social del campo de la seguridad, que genera las condiciones para la formación de

investigadores, la producción social de conocimiento y la producción de ciencia sobre seguridad, policía y desarrollo.

La política editorial para la difusión del conocimiento y la doctrina policial, que tiene el objetivo de impulsar la producción bibliográfica y la cultura del libro en el SEP y en la PNH.

La política de formación para el fortalecimiento del vínculo policía-comunidad, para el aumento de la cultura organizacional para la prestación de un servicio policial comunitario y, a la vez, potenciar el capital social de las comunidades para trabajar con la PNH en la generación de seguridad ciudadana.

La política de profesionalización, especialización e institucionalización de la docencia como un campo laboral con sentido de desarrollo profesional de carrera, que coadyuva al logro del triple propósito de profesionalizar, especializar e institucionalizar la docencia policial con sentido de desarrollo profesional de carrera.

La política de internacionalización de la educación policial hondureña, que pretende dar coherencia a la movilidad académica internacional de docentes y estudiantes policiales, y acreditar e internacionalizar programas hondureños de formación policial (Policía Nacional de Honduras, 2017).

Estas son las líneas que orientan el camino a la modernización permanente de la educación policial como marco institucional. El documento que las contiene, su aprobación e institucionalización, demuestra el compromiso de las autoridades con su desarrollo, sin importar las sucesiones en los cargos de mando que se den dentro de la PNH y el Sistema de Educación Policial.

Se hizo un cambio de enfoque

Es de suma importancia resaltar el cambio de enfoque con que se trabaja actualmente. La educación pasó de estar considerada sólo al nivel operativo, ubicándola en el nivel estratégico. Este paso ha representado un impulso fundamental que se observa al convertir mediante decreto ministerial a la Dirección Nacional de Educación Policial (DNEP), integrante del sistema de direcciones operativas de la PNH, en Dirección de Educación Policial (DEP), miembro activo del Directorio

Estratégico, que, según el art. 54 de la LOSEDS-PNH, es un órgano superior de asesoría, coordinación, planificación y supervisión operativa conjunta, evaluación y valoración de las actuaciones policiales. A partir de este cambio de enfoque se le permite a la educación policial emitir observaciones y recomendaciones para la implementación de nuevas estrategias que promuevan la mejora continua del servicio policial.



64

En resumen, la educación policial se moderniza ya que se le permite realizar análisis académicos que fundamentan la toma de decisiones institucionales, incluyendo su propio quehacer.

Se creó el Sistema de Educación Policial

En 2017 se aprobó la Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras (LOSEDS-PNH), donde se ratifica la importancia de la educación policial y se crea el Sistema de Educación Policial (art.95), declarando que es un conjunto de organismos policiales responsables de cumplir los objetivos, estrategias y políticas de desarrollo profesional de los policías. Tomando como referencia la presentación realizada en marzo del 2023, del Sistema de Educación Policial (SEP) puede decirse lo siguiente:

El SEP es liderado por la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH), que cuenta con el reconocimiento y autorización del Consejo de Educación Superior y es nominada para orientar los procesos al máximo nivel educativo que, según la ONU, permite a las personas maximizar su potencial y avanzar en pro del desarrollo sostenible universal, orientando de esa forma para que la PNH, a través de la UNPH, pueda contribuir directamente a la realización del ODS 4 y de sus metas.

La UNPH transita todos los escalones de la educación policial, desde la formación inicial hasta la especialización. El proceso de formación inicial se desarrolla mediante la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales y lo ejecuta la reconocida Academia Nacional de Policía General José Trinidad Cabañas (ANAPO), alma mater de carrera policial que forma y provee a los líderes que la Policía Nacional de Honduras requiere en pro de garantizar la convivencia y seguridad ciudadana, a través de la preparación de licenciados en Ciencias Policiales, Investigación Criminal y Administración Policial.

La UNPH desde sus programas de posgrado también contribuye a la especialización de los funcionarios policiales y la sociedad, generando procesos de formación presencial y virtual, con docentes especializados y expertos. La promoción de estos procesos de formación con calidad pretende aumentar la confianza de la población en el profesionalismo de los funcionarios policiales.

Para la preparación inicial se creó el Instituto Técnico Policial (ITP), cuya misión es la formación de agentes con conocimientos científicos y técnicos en las ciencias policiales, orientados a servir y proteger a las personas y sus bienes, respetándoles sus derechos mediante un modelo de servicio comunitario.

Para el desarrollo de la educación continua de los oficiales de policía se crea el Instituto Policial de Estudios Estratégicos (IPEE), cuya misión es la profesionalización, especialización y capacitación de los oficiales de policía en la categoría superior, desarrollando sus competencias profesionales en materia de seguridad pública, y el Centro de Capacitación para Oficiales de Policía (CCOP), que tiene la misión de fortalecer el liderazgo y especializar a los oficiales en el ejercicio de la responsabilidad policial de dirigir y cumplir eficientemente la labor constitucional de la PNH.

También se creó el Centro de Capacitación para Policías, Clases y Suboficiales (CCPCS), cuya misión es desarrollar habilidades y destrezas orientadas a crear hombres y mujeres policías íntegros en su servicio, garantizando profesionales de excelencia, socialmente responsables, líderes, emprendedores, con principios y valores morales y éticos, que contribuyan a la transformación de la convivencia y seguridad ciudadana.

Siempre con orientación a modernizar la educación policial, se crearon centros educativos especializados como la Escuela de Investigación Criminal (EIC), cuya misión es la de formar investigadores y peritos en las diferentes áreas de la investigación criminal, que contribuyan al esclarecimiento de hechos punibles y a garantizar la tranquilidad y la seguridad de la sociedad. Este centro contribuye directamente con la Dirección Policial de Investigación (DPI) con el objetivo de disminuir la tasa de homicidios en el país, y con otras instituciones del Estado orientadas a reducir la impunidad.

Así mismo, se dio vida al Centro de Escuelas Técnicas de Especializadas (CETEP), que tiene la misión de potenciar el conocimiento,

actualizarlo, tecnificarlo, especializarlo, brindar entrenamiento y perfeccionar a los funcionarios policiales para el desarrollo de sus funciones en el marco de prevenir, controlar y combatir el delito, para salvaguardar la seguridad ciudadana. Este organismo educativo policial, establecido para responder a las demandas de cada una de las direcciones policiales, ampara a varios centros que brindan educación especializada, como los siguientes:



66

La Escuela de Vialidad y Transporte (EVT), responsable de formar policías para la Dirección Nacional de Vialidad y Transporte, contribuyendo de esta forma con el objetivo estratégico de disminuir la mortalidad provocada por los accidentes viales.

La Escuela de Fuerzas Especiales (EFE), responsable de formar policías que realizan operaciones que requieren mayor preparación, para lo cual los funcionarios policiales deben estar preparados física y psicológicamente.

La Escuela de Inteligencia Policial (EIPOL), responsable de formar policías capaces de prevenir acciones delictivas en cualquier ambito social.

En conclusión, la modernización educativa ha requerido y seguirá necesitando la voluntad política institucional y estatal, quedando demostrado en la generación de la Política Educativa de la PNH. La fortaleza de la educación policía se hace evidente en el cambio de la dirección de un enfoque operativo a uno estratégico y con la creación del Sistema de Educación Policial, organizado de forma escalonada.

Es fácil y emocionante ser reconocido como un tomador de decisiones, sin embargo, ¿qué hacer para cumplir esta misión? Ese fue el reto de las autoridades en su momento e implicó el establecimiento de lineamientos educativos, la planificación estratégica y las acciones concretas que debían desarrollar al Sistema Educativo Policial.

Desde la Dirección de Educación Policial...

Se definen lineamientos



67

Se definieron el Modelo Pedagógico y sus herramientas. Este modelo es un documento de política educativa que busca consolidar y articular las diversas alternativas y tramos de formación policial, reconoce el sentido sistémico y brinda una orientación y criterio pedagógico a la educación policial. Desde este modelo se reconoce:

- Un proceso de formación policial es complejo, perfectible y permanente puesto que se realiza durante toda la vida profesional de un policía, comenzando con la formación inicial, que funda las bases científicas que condicionan la identidad profesional. Luego se desarrolla la formación continua, que brinda competencias específicas que mejoran el servicio policial y finaliza con el perfeccionamiento de la categoría superior, que permite profundizar conocimientos en función de los requerimientos del mundo laboral policial.
- Los policías, como profesionales de la seguridad pública y democrática, en el marco del enfoque de seguridad comunitaria, deben realizar una reflexión y acción comunitaria desde su propia práctica.
- La formación policial es un conjunto articulado de estrategias, acciones y tareas relacionadas con diversos niveles de la actuación profesional que se observan mediante la puesta en práctica de las competencias profesionales.
- La función policial es un trabajo complejo que requiere la reflexión y comprensión de los problemas sociales relacionados con la seguridad.

El modelo define la profesión policial como una especialidad en el servicio a la sociedad, que brinda seguridad a la población en un ambiente de confianza, respeto, trabajo cooperativo y colaborativo, con un claro énfasis en el respeto a la ley y los derechos de los ciudadanos, desde la función, la profesión y la profesionalización policial.

El modelo se basa en competencias, consideradas como el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un buen

policía. Es, por tanto, la capacidad de movilizar conocimientos y técnicas reflexionando sobre la acción. Es también la capacidad de construir esquemas referenciales de acción o modelos de actuación que faciliten las operaciones de diagnóstico o de resolución de problemas; dichas competencias son transferibles, evolutivas y, de forma general, se refieren a aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.



68

Para hacer operativo el modelo, la Dirección de Educación Policial y el SEP establecieron cinco herramientas de trabajo: la “Guía de planificación didáctica”, que responde a la pregunta ¿cómo se debe planificar la acción del aula en el SEP?; la “Guía de evaluación de los aprendizajes”, que responde a la pregunta ¿cómo se deben evaluar los aprendizajes?; la “Guía de evaluación del desempeño docente”, que explica ¿cómo evaluar a los docentes?; y la “Guía de evaluación de diseño curricular”, que define las líneas del diseño y rediseño curricular, tomando como base la normativa de educación superior vigente. Así mismo, el Sistema de Educación Policial cuenta con un “Modelo de supervisión” y una “Estrategia de reacreditación”.

Se definió una planificación

Se estableció un Plan Estratégico Institucional de 2018 a 2022. Este fue evaluado y luego se redefinió para 2021 a 2030. En él se definen los principales proyectos educativos de todo el sistema educativo policial, los planes curriculares por centro y el Plan Educativo Anual.

El Plan Estratégico Institucional de la DEP (PEI-DEP) tiene como objetivo primordial mejorar el perfil profesional de los egresados del SEP para responder a las demandas del servicio policial, y define que la misión de la DEP (2017) es:

Ser la rectora del Sistema de Educación Policial, que asesora estratégicamente a la Dirección General de la Policía Nacional y coordina los procesos educativos de formación, profesionalización y especialización del talento humano de la Policía Nacional con altos estándares de calidad, con enfoque comunitario, doctrina policial y garantía a los derechos humanos para coadyuvar a la mejora de la convivencia ciudadana en Honduras. (p. 24)

El PEI-DEP se estructura sobre la base de tres intervenciones: diseño e implementación de la política educativa, diseño de un plan maestro de infraestructura y la institucionalización de la carrera de docencia policial. Tres productos finales, 10 productos intermedios, que son las políticas educativas, y 63 proyectos. Esto ha servido para mantener un horizonte claro hacia dónde se quiere dirigir y orientar la educación policial de Honduras, que es generar impacto en la reducción de quejas, reclamos y denuncias asociados a la violación de derechos humanos, abuso de autoridad y corrupción policial; reducción en las sanciones a policías por comportamiento indisciplinado y lograr una evaluación del desempeño profesional superior al 70%.

A lo dicho hay que agregar:

El Proyecto Curricular de Centro (PCC), que busca planificar el desarrollo de cada centro educativo desde la gestión académica, entendida como diseño de procesos de formación; la gestión de la docencia desde la oferta académica y la planta docente; la gestión de la investigación, considerando lo científico y lo aplicado, especialmente con la puesta en práctica del Modelo Nacional de Servicio de Policía Comunitaria (MNSPC); la gestión de la vinculación, considerando la proyección e incidencia en el desarrollo de la seguridad en las comunidades; y, por supuesto, la gestión administrativa financiera, desde la gestión del talento humano (estudiantes y administrativos), el manejo eficiente y eficaz de las finanzas y de toda la logística necesaria para que se ejecute el quehacer de los procesos formativos.

El Plan Educativo Anual (PEA), que refleja las acciones de formación a desarrollar cada año, de acuerdo con la misión de cada centro de educación policial, definiendo tiempos y metas específicas, establecidas mediante los procesos de comunicación y coordinación con las entidades de la Policía Nacional y la comunidad en general.

Acciones concretas

En el marco del fortalecimiento del Sistema de Educación Policial se ejecutan programas como Tutoría y Mentoría, el Programa de Nivelación Educativa, el Programa de Formación en Idiomas, el Programa de Regionalización de la Educación Continua, el Programa de Transversalización de Género, Derechos Humanos, Uso de la Fuerza y Cambio Climático. Existe también el proyecto de creación de centros

regionales universitarios y el Sistema Integral de Gestión Académica (SIGA).

Programa de Nivelación Educativa. Reafirma que no se puede alcanzar la calidad educativa y la eficiencia laboral cuando se tiene una deuda pendiente con los agentes de policía que ingresaron a la institución antes de la entrada en vigor de la ley orgánica, cuando solamente era necesario ser un ciudadano hondureño que supiera saber leer y escribir. En busca de alcanzar un mayor grado académico y cumplir con el requisito legal, se les brinda a los funcionarios policiales la oportunidad de obtener el nivel de educación básica y media, estableciendo convenios con instituciones gubernamentales, no gubernamentales y privadas que otorguen becas o descuentos, motivando a los policías a continuar con sus estudios sin importar su edad.

El programa inició en 2024 y se ha logrado matricular a más de 100 funcionarios en él. Se mantendrá hasta cubrir la brecha existente, que es de más de 2,000 funcionarios. La PNH les brinda el tiempo necesario para asistir a clases, por lo cual se les exonera de operaciones policiales y se evita la movilidad policial mientras estén asistiendo a su formación.

Programa de Formación en Idiomas. Es un proceso generado por dos importantes situaciones, la primera está relacionada con la prestación de servicios a ciudadanos extranjeros que tienen dificultades con el idioma español o sólo hablan inglés, por lo que se busca hacer más eficiente la labor policial; la segunda situación está relacionada con aumentar la posibilidad de aprovechar las oportunidades de formación en el extranjero, que en su mayoría exigen el idioma inglés como requisito, siendo el objetivo principal contribuir al desarrollo profesional de los funcionarios policiales.

Iniciado en 2023, la primera promoción graduó a 17 funcionarios policiales, y en 2024 se está desarrollando la segunda promoción, brindando a 41 funcionarios policiales la oportunidad de estudiar a tiempo completo un idioma que les promoverá otras oportunidades profesionales y contribuirá a mejorar su servicio policial. Se está trabajando para anexar el mandarán a la oferta académica de este programa.

El Programa de Regionalización de la Educación Continua (PREC) tiene como objetivo general acercar los procesos de formación a nivel departamental y municipal, institucionalizando las Unidades Departamentales de Educación Policial (UDEPOL) en las Unidades

Departamentales Policiales (UDEP), al igual que las Unidades Metropolitanas de Educación Policial (UMEPOL) que funcionan en la Unidades Metropolitanas Policiales (UMEP). Estos procesos de formación están orientados a fortalecer los conocimientos en temas transversales como género, derechos humanos, uso racional de la fuerza, cambio climático y operatividad policial.

Este programa tiene el respaldo de todos los jefes departamentales y metropolitanos y es reportado como parte de la gestión policial a la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión (UPEG), con un 5% del valor total en el logro de indicadores de gestión. Dicho programa se desarrolla en coordinación y colaboración constante con la Unidad de Género y el Departamento de Derechos Humanos de la SEDS. En 2024 se busca consolidar los procesos de formación y para ello se han desarrollado procesos de formación de formadores en género y uso de la fuerza, aprovechando el apoyo de la cooperación.

El Programa Transversalización de Género, Derechos Humanos, Uso de la Fuerza y Cambio Climático es producto de las demandas de las UMEP, UDEP, organismos gubernamentales y no gubernamentales. Con él se busca satisfacer la necesidad de formación en temas transversales para la institución, por lo cual se están diseñando y rediseñando ofertas académicas en materia de género, uso de la fuerza, derechos humanos y climático. Cada uno de estos temas cuenta con una serie de cursos o diplomados, de los cuales algunos ya están a disposición de los funcionarios a través de la educación virtual y presencial, y otros en proceso de diseño y validación.

Este programa tiene, además, el propósito de que la PNH cumpla con lo mandado en las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que recomienda desarrollar procesos de formación con el objetivo principal de cumplir la ley respetando los derechos de los ciudadanos, sin importar su condición social, raza o género.

El Proyecto de Creación de los Centros Regionales de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (CRUNPH) tiene el propósito de brindar acceso a la población hondureña y en especial a los funcionarios policiales a la formación universitaria, acercando y ampliando la oferta académica con diplomados académicos universitarios, con tecnicaturas orientadas a una licenciatura y estas con salida a especialidades y maestrías, todas con el reconocimiento del Consejo de Educación Superior y la Dirección de Educación Superior, contribuyendo de esta

forma a elevar el nivel educativo policial a universitario. Para 2025 se espera que la Dirección de Educación Superior apruebe la solicitud de crear centros regionales en las ciudades de La Paz y Comayagua, y para el 2028 en San Pedro Sula.

Proyecto Sistema Integral de Gestión Académica (SIGA). Al hablar de modernizar, no se puede dejar de lado la integración de sistemas digitalizados de gestión. Por ello, desde 2020 se inició la creación del SIGA, que consiste en manejar todos los procesos académicos, administrativos y de planificación en un sistema digital integrado. Este año 2024 ya se ha logrado realizar procesos de matrícula en línea, consolidar estadísticas relacionadas con la cantidad de alumnos, deserción, etnicidad y notas académicas, estando pendiente la integración de los módulos de administración y de planificación.

El Programa Mentoría y Tutoría tiene el propósito de apoyar a los funcionarios policiales en los procesos de adaptación requeridos por el cambio del mundo académico al mundo laboral, para evitar que los recién egresados de los centros de estudio, novatos como funcionarios policiales, decidan dejar la institución. Esta estrategia permite que policías experimentados visiten los centros educativos y compartan experiencias de la vida policial, y que sean tutores cuando los estudiantes se integren al servicio policial, es decir, que sean quienes los orienten para poner en práctica lo aprendido en las aulas. La estrategia ha tenido buenos resultados y en 2024 se inicia la segunda ola de mentores y tutores.

La Estrategia de Acreditación Internacional ha demostrado su efectividad, logrando en 2019 una acreditación ante la Red de Internacionalización Educativa Policial (RINEP) y una reacreditación en 2023. Estos logros, producto de un proceso de autoevaluación, han permitido la formulación de planes de mejora, siempre amparados en la Política Educativa, pero alineados a indicadores internacionales y de educación superior. El proceso ha requerido equipos empoderados con el trabajo, total apoyo de las autoridades y liderazgo de los coordinadores.

La estrategia continúa implementándose puesto que la autoevaluación es permanente, por lo que requiere que el sistema educativo esté pendiente de las acciones de mejora, con la mirada puesta en la calidad educativa.



El fortalecimiento de la investigación científica que ha experimentado la universidad denota la importancia que se da generar investigaciones científicas que aporten en la fundamentación de la toma de decisiones académicas, operativas y tácticas, por lo cual se promueven los procesos de formación en esta área específica, al igual que la generación de investigaciones relevantes para el quehacer de la seguridad comunitaria y las acciones que demuestren efectividad e impacto en la mejora del servicio policial.

El Sello Editorial de la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (SEUNPH) es uno de los proyectos más ambiciosos en cuanto a la difusión y fortalecimiento del conocimiento, la doctrina y la cultura policial. El SEUNPH se encarga de desarrollar competencias para la escritura de todo tipo de textos, favoreciendo así la divulgación del saber producido en la institución policial. Además, el SEUNPH fortalece la parte metodológica para la creación de todo tipo de textos educativos y científicos, al brindar asesorías para la creación de estructuras textuales didácticas y académicas que faciliten la comprensión de los lectores. Actualmente, el SEUNPH ha publicado más de 18 libros, algunos de los cuales están a la venta en todas las librerías de Honduras.

¿Y qué sigue?



74

La PNH, a través de la Dirección de Educación Policial, con la UNPH como líder del Sistema de Educación Policial, busca la permanente modernización de la educación, formando y preparando al policía profesional que debe atender a los ciudadanos, para que sea un policía competitivo en el campo de la seguridad, capaz de generar estrategias de prevención, control y combate al delito, que cuente en todo momento con el respaldo y la confianza de la comunidad y el apoyo de la superioridad, que sea garante de los derechos fundamentales de las personas, sin discriminarlas por su raza, religión etnia o género.

En función del análisis de lo que se necesita para formar al policía que sirve y protege, se ha planificado y desarrollado un sistema educativo basado en competencias, pensado desde lo estratégico hasta lo operativo, sin olvidar el desarrollo curricular enfocado en la docencia, la investigación y la vinculación.

En relación con los roles que deben desempeñar los funcionarios policiales, se trabaja desde su formación en los denominados ejes transversales: género, derechos humanos, uso racional de la fuerza, modelo comunitario y cambio climático, porque la seguridad está fundamentada en el respeto a la dignidad humana.

Así mismo, es importante mencionar que para el Sistema de Educación Policial las exigencias de la sociedad implican un proceso de mejora continua que le permita formar al profesional de la seguridad en competencias para desempeñar su rol de funcionario responsable de hacer cumplir la ley con transparencia y calidad.

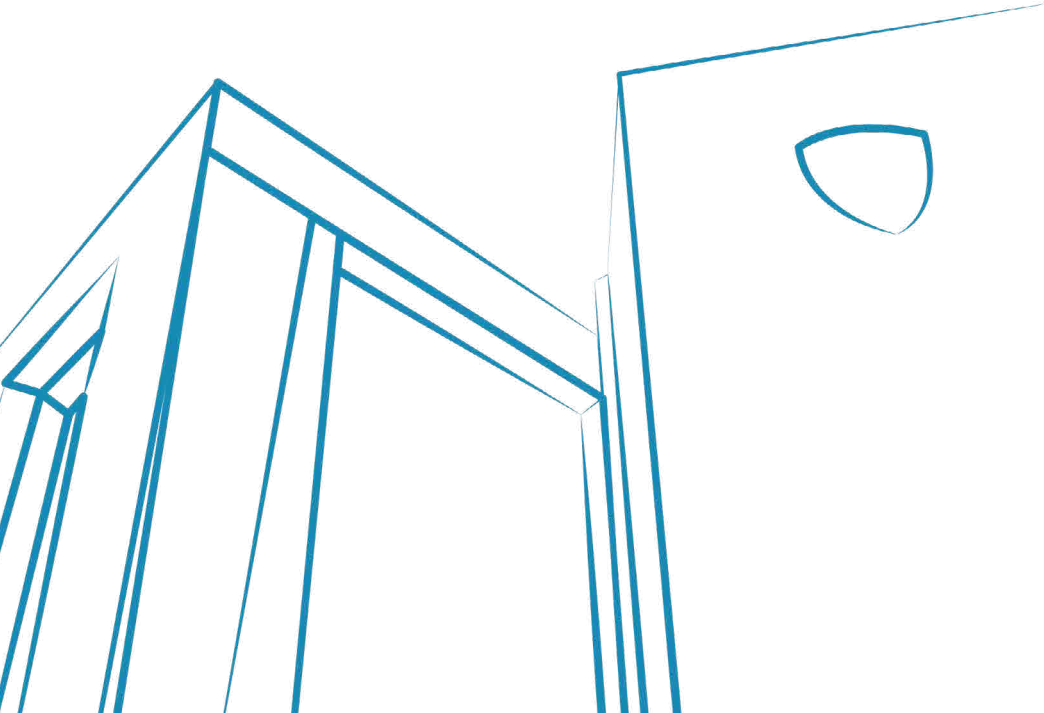
A partir de lo expuesto, queda en evidencia que el compromiso del Sistema de Educación Policial con la formación de los funcionarios policiales es fuerte, consistente y orientado a resultados. Esto se ha construido en función de la misionalidad de la institución policial, que día a día reconoce nuevos retos en la extensa responsabilidad constitucional de conservar el orden público, la prevención, control y combate al

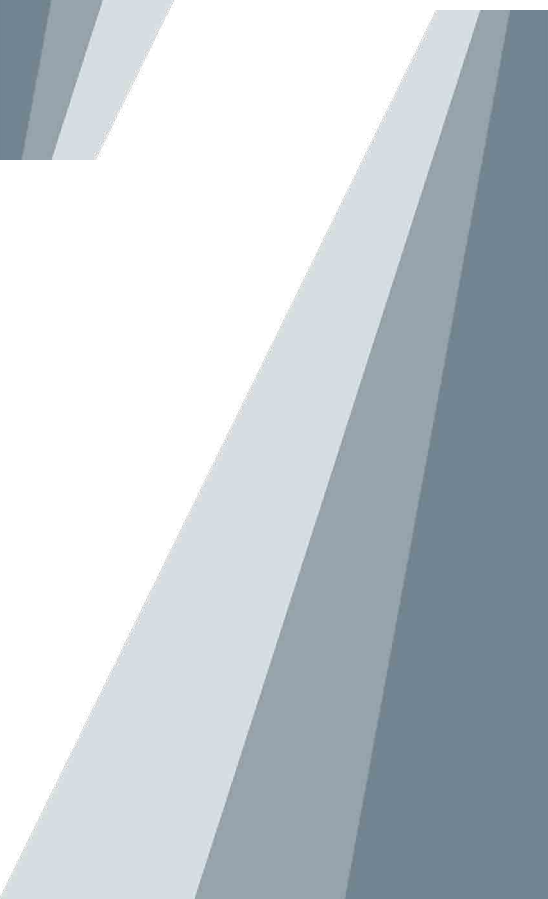
delito, así como proteger la seguridad de las personas y sus bienes. Los funcionarios policiales son la extensión de la sociedad y su razón de existir siempre será servir y proteger.

Bibliografía

Dirección de Educación Policial. (2021). Plan Estratégico Insitucional de la DEP. Tegucigalpa.

Policía Nacional de Honduras. (2017). Política Educativa de la Policía Nacional de Honduras. Tegucigalpa.







LA IMPORTANCIA DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS CUERPOS POLICIALES: EL CASO DE HONDURAS

Por María Camila Romero Manrique*

*María Camila Romero Manrique es magíster en Estudios de Género por la Universidad Nacional de Colombia. Tiene experiencia en proyectos relacionados con el análisis feminista, construcción de políticas institucionales de género, implementación de diagnósticos institucionales para el fortalecimiento de procesos de transversalización del enfoque de género, diseño y ejecución de capacitaciones en derechos humanos, enfoque de género, enfoque diferencial, mecanismos de atención, prevención y sensibilización en VBG (violencia basada en género) y sensibilización a instituciones públicas y organizaciones internacionales. Es experta en ciencias políticas.

¿Por qué es importante la equidad de género en la actuación policial?



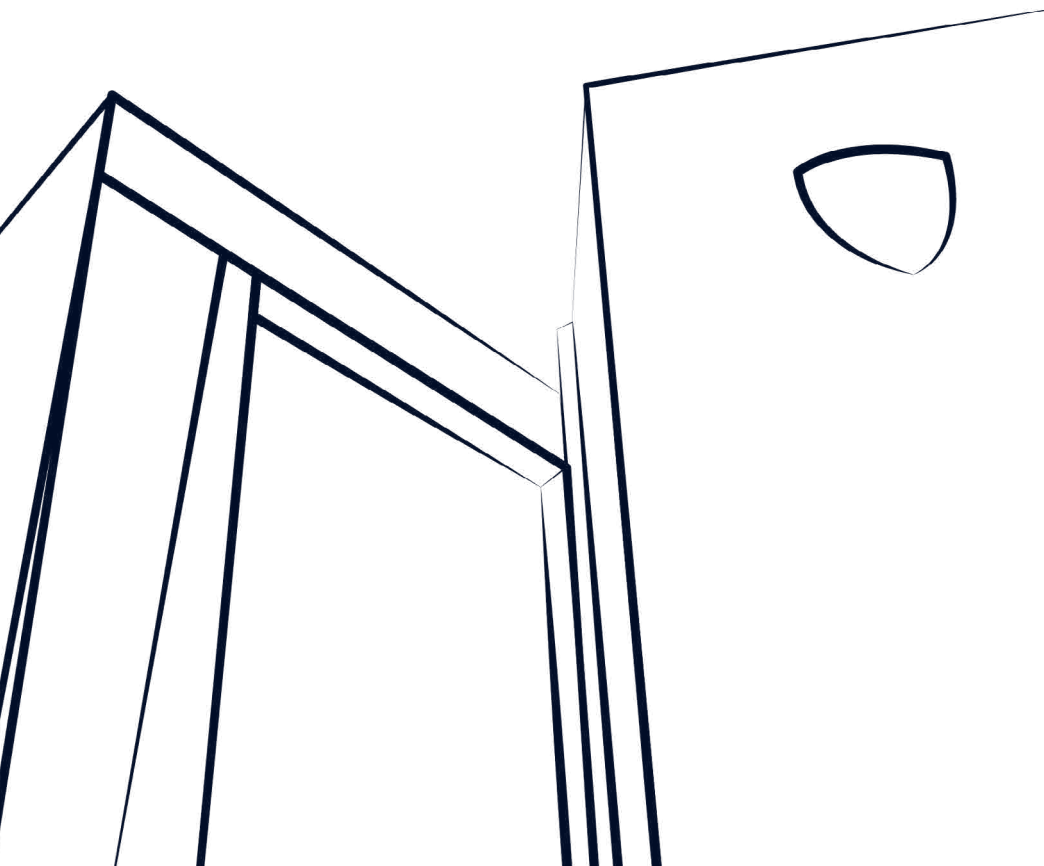
78

Cada vez más escuchamos hablar de la equidad de género y en la actualidad sabemos que está consagrada en tratados internacionales, regionales y nacionales, incluso es un Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Cada día se reconoce que la equidad y la no discriminación son derechos humanos fundamentales y es un tema que se discute en todo el mundo y todos los debates llegan siempre a un mismo punto: todas las personas deben ser tratadas de manera justa, nadie tiene que ser expuesto a barreras o falta de oportunidades por motivos de su sexo, orientación sexual o identidad, todas las personas tenemos derecho a participar en la sociedad y que esta sea cada vez más justa y democrática para todas las personas.

Pero ¿en quién recae la responsabilidad de estas transformaciones? ¿Cómo podemos contribuir a la adaptación que el mundo demanda en términos de equidad de género? ¿Qué pasa con las instituciones de tradición masculina, como la policía?, ¿deben mantenerse igual, con los mismos rasgos históricamente machistas que las han caracterizado o, por el contrario, deben adaptarse internamente para responder a las nuevas condiciones sociales e internacionales que demandan una transformación de las desigualdades sociales?

Avanzar en la equidad de género requiere una actuación policial moderna, que se base en la confianza, el compromiso, la mediación, la negociación, la resolución de conflictos de forma no violenta y la protección de los derechos humanos para todas las personas y la ciudadanía en general, sin distinción de sexo, orientación sexual o identidades diversas. Las policías necesitan demostrar que son un reflejo de las sociedades a las que sirven, la cuales están en constante cambio y evolución; no son homogéneas, sino que están conformadas por personas de diferentes edades, sexo, género, etnias, capacidades y orígenes, entre otras diferencias y diversidades, con un sistema de derechos y necesidades humanas en constante evolución.

Sólo una institución policial capaz de sintonizarse con las y los ciudadanos, de establecer una estrecha colaboración con todas las personas, basada en el respeto mutuo en términos del enfoque de género, podrá lograr que el concepto de “autoridad policial” se acepte y se considere un eslabón importante en la sociedad que conformamos. Si estamos ante instituciones policiales que promueven, exaltan y recompensan la cultura del machismo, las violencias basadas en género y las violencias por prejuicio, estaremos yendo en contra del principio mismo del ejercicio policial: “La policía se debe enteramente a la sociedad y debe estar hecha a la medida exacta de su ciudadanía. Su desarrollo se basa en un proceso vivo y permanente en el que todos estamos involucrados” (Colás s.f.).



Lograr la equidad de género no es un proceso simple

La confianza en la policía debería ser uno de los pilares de su actuación, pues demuestra una fuente de compromiso y cooperación con la comunidad. Se debe garantizar que la policía logre la equidad de género dentro de la propia institución, para lograr atender a toda la población de manera equitativa. Esto no es sencillo, todas las fuerzas policiales del mundo fueron creadas por hombres y para hombres, y predominantemente para algunos hombres de un subconjunto privilegiado de las sociedades. En Europa y Estados Unidos, por ejemplo, la mayor parte de la población policial está conformada por hombres blancos, mientras que la población a la que sirven es increíblemente diversa. Esta desconexión entre la población de la sociedad y la población policial puede crear brechas de confianza de la comunidad a la policía y generar una falta de comprensión de la policía a la sociedad.

La equidad de género es aún más compleja de lo que se suele conocer, debido a los siglos de desigualdad y la falta de garantía de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTIQ+ en todo el mundo.

El proceso de consolidación del marco normativo y teórico en torno a los derechos humanos para las mujeres y personas LGBTIQ+ con el que se cuenta en la actualidad ha sido fruto de una larga trayectoria de luchas y reivindicaciones que muchas mujeres y personas con orientaciones sexuales e identidades diversas han promovido a lo largo de la historia.

El acceso y consolidación de este marco normativo y teórico puede remitirse a una historia que data de más de 200 años de recorrido, donde uno de sus primeros hitos fue la condena a la guillotina a Olympe de Gouges tras redactar la “Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana”, un documento que expresa el descontento de las mujeres tras haber luchado con los hombres, hombro a hombro, en la Revolución Francesa (1789) y ser relegadas a un segundo plano cuando se emitió la “Declaración de los derechos de los hombres y los ciudadanos”.

Las persecuciones, condenas a la guillotina y otra serie de violencias públicas contra las mujeres en el siglo XVIII sentaron las bases de descontento frente a las normas sociales, en lo que se considera el momento histórico que dio paso a la primera ola de los feminismos. En 1840 comenzaron las movilizaciones de mujeres a lo largo de todo el



mundo por el reconocimiento del derecho al voto, cuyo objetivo, más allá de poder elegir o ser elegidas, fue la ilusión de sentirse parte de un Estado Nacional de Derechos, con un acceso pleno a la ciudadanía y el reconocimiento como sujetas en la capacidad de decidir por sí mismas.

Los movimientos sufragistas de las mujeres son lo que se considera la segunda ola de los Feminismos, y estos hicieron evidente que el acceso a la ciudadanía por medio del derecho al voto no se dio de un momento a otro. Hay que ver que en muchos países de América Latina este derecho para las mujeres tardó más de 100 años en ser aceptado por los Estados de manera efectiva para las mujeres. El primer país latinoamericano en aprobar el derecho al voto para las mujeres fue Uruguay en 1927, seguido por Ecuador, Puerto Rico y Brasil en 1929, mientras que, en países como Honduras, Perú y Nicaragua, el derecho al voto para las mujeres llegó hasta 1955.

Un hecho que marcó el acceso laboral para muchas mujeres fue la Segunda Guerra Mundial, pues al ir los hombres a la guerra, quienes ocuparon sus espacios de trabajo en las industrias y las empresas fueron las mujeres, algunas de ellas esposas. Cuando la guerra terminó y los hombres retornaron a sus empleos, las mujeres debieron regresar a casa: “De nuevo reinaba la domesticidad obligatoria. [...] se echó a las mujeres de los trabajos que habían tenido, su lugar lo ocuparon los varones y se desarrollaron electrodomésticos y bienes de consumo” (Varela 2011, 73).

Con el acceso a diferentes derechos, el retorno a los hogares y el llamado al consumismo para el restablecimiento económico, la tercera ola de los feminismos surge nombrando “el problema que no tiene nombre”, una grave situación que la autora Betty Friedman investigó en los años 50 en Estados Unidos para afirmar que el problema es político. Haciendo evidente que es más estructural que sólo el acceso a leyes de especial protección y derechos, surgen apuestas feministas como el feminismo radical, cuyo origen etimológico propone buscar la raíz de la dominación sobre las mujeres (Varela, 2011).

Es gracias a dos obras fundamentales del feminismo radical, “Política sexual” de Kate Millet (1969) y “La dialéctica del sexo” de Sulamith Firestone (1970), que se definieron los conceptos principales para el análisis feminista y los estudios de género: patriarcado, género y casta sexual (Varela, 2011). El patriarcado es definido como el sistema básico de dominación sobre el que se levantan el resto de las dominaciones, como la de clase y raza. Es un sistema de dominación masculina que determina la opresión y subordinación de las mujeres (Varela 2011, 84).

¿Qué significa hablar de género?

A partir de diferencias biológicas hemos construido, aprendido y reproducido diferencias sociales.



82

El género como concepto teórico fue enunciado, inicialmente, como la construcción social de la feminidad (Varela 2011, 84). A partir de esta definición, muchas teóricas feministas han transformado, debatido y propuesto diferentes análisis a este concepto, entendiendo que, para atacar el problema de raíz, este no puede reducirse a un mero entendimiento de la feminidad. Esta categoría también ha tenido una larga trayectoria de análisis y reivindicaciones que no pueden ser resumidas en este artículo; sin embargo, se retoman algunas de las definiciones que han marcado el desarrollo de este concepto.

En primer lugar, en manos de la autora Gayle Rubin, se entiende el género como el: "... conjunto de convenciones en las que se apoya la sociedad para transformar la sexualidad biológica en productos de la actividad humana (...)" (1986). Rubin introdujo la categoría de "sistema sexo/género" para referir y diferenciar el género del sexo y entender el género como un conjunto de significados culturales que tienen como base las diferencias biológicas del sexo.

En segundo lugar, Judith Butler (2010) ha profundizado la categoría de género al referir que este no se "hace" en el vacío sino que se construye a diario, está en permanente construcción con y para otros y actúa como una práctica constante que ejercemos día a día, desde la manera de relacionarnos con otros (cómo hablamos, caminamos o nos vestimos, nuestro tono de voz, los accesorios que compramos, etc.) hasta cómo nos pensamos a nosotros y nosotras mismas (Butler 2010).

Con estas dos definiciones, podemos entender el género como una categoría de análisis que pone a la luz que, a partir de las diferencias fisiológicas, biológicas, anatómicas y corporales, hemos construido a lo largo de la historia y las sociedades una serie de definiciones sobre cómo deben comportarse los "hombres" y las "mujeres". Estas diferencias se construyen y reproducen en todas las acciones cotidianas y pequeñas

que hemos aprendido y enseñado, y vienen de la mano con roles y estereotipos de lo que se supone debemos ser y hacer.

A esta definición de género se suman en los años 80 las teóricas feministas lesbianas, quienes profundizan el debate y el concepto afirmando que estas construcciones de roles y estereotipos que definen lo que debemos ser y hacer también limitan lo que podemos sentir. Ellas introducen el concepto de heteronormatividad como una categoría de análisis para relacionar que las violencias por cuestiones de género también se relacionan con la sexualidad de las personas pues: cuando una persona no cumple con la norma o expectativas de sentimientos heterosexuales se le castiga, relega, humilla, sanciona e incluso (en algunos países aún ocurre) se le condena a la muerte.

Esta es la base conceptual que abrieron las feministas de la tercera ola para comenzar a preguntarse por qué, a pesar del avance en materia de derechos, sigue habiendo desigualdades estructurales de poder entre hombres y mujeres. Y es que, en términos de género y del sistema patriarcal que hemos aprendido, normalizado y reproducido, son los hombres los sujetos que pueden pensar por sí mismos y actuar por sí mismos, mientras las mujeres deben estar sujetas a ellos. Este es uno de los rezagos culturales que mantenemos desde el siglo XVIII.

Es por lo anterior que perspectivas como el enfoque de género permiten reconocer que la manera en que nos relacionamos con otras personas e individualmente tiene una dimensión histórica cargada de asimetrías de poder y, por lo tanto, es importante reconocer cómo afectan a mujeres y hombres, especialmente cuando se tienen orientaciones sexuales e identidades diversas. Identificar y entender el origen de estas desigualdades es la base fundamental para transformar las situaciones de violencia y discriminación a las que son sujetas las mujeres y personas LGBTIQ+.



¿Qué significa equidad?



84

Es importante que haya claridad sobre dos conceptos que se utilizan comúnmente para hablar de los temas de género, pero cuyas diferencias no se analizan, aunque pueden ser cruciales en la transformación de las relaciones desiguales que hemos ubicado en este artículo. Solemos confundir y hablar de la igualdad de género como el equivalente de la equidad de género, cuando son conceptos que, si bien tienen un mismo objetivo, se diferencian en el camino para lograrlo.

Con la imagen que se presenta continuación podremos ubicar las diferencias. Vemos en ella que tres personas, de características diferentes e incluso necesidades diversas, buscan alcanzar un mismo objetivo: una fruta del árbol.



Fuente: Tomado de Coomeva, 2024.

Se necesitan estrategias o medios diferentes para asegurar que todas las personas puedan acceder al fruto. Aquí se manifiesta la principal diferencia entre estos conceptos. Hemos asociado la igualdad con la idea de brindar a todas las personas el mismo medio para lograr la fruta,

en este caso un cajón en el cual pararse. Al darles a lo mismo estamos desconociendo que no todas las personas requieren las mismas ayudas para lograr este fin, porque, siendo sinceros y sinceras, sólo una persona logra alcanzar la fruta, mientras las otras dos, a pesar de que se les da el mismo cajón, no lo logran.

La equidad, entonces, implica hacer un análisis más profundo y crítico de las necesidades particulares de cada persona. Es entender que cada uno, en sus diversidades y diferencias, requiere medios particulares para lograr alcanzar la fruta. Pensemos que a esta imagen le agregamos a una persona en silla de ruedas, los medios para alcanzar la fruta no pueden ser unos cajones porque no podrá subirse en ellos con la misma facilidad que las otras personas de la imagen.

La igualdad es el ideal que debemos construir en términos sociales, es lograr que cada persona reciba las mismas oportunidades para alcanzar un goce efectivo de sus derechos; la igualdad es la fruta de este árbol. La equidad significa que nos preocupemos por entender, diferenciar, reconocer y proporcionar recursos que se ajusten a las necesidades o circunstancias específicas para cada persona, de este modo podremos asegurar que cada ser humano pueda acceder al fruto que desea alcanzar. Hemos confundido el fin (la igualdad) con el medio para alcanzarlo (la equidad). La apuesta es: trabajar desde la equidad para lograr una igualdad.

“La igualdad de género implica que cada uno pueda tener las mismas condiciones para ejercer plenamente sus derechos, sin importar su raza, sexo, religión, ni identidad” (Reyes, Una sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza 2022).

Equidad de género, un reto que va más allá de la adopción de normas positivas



86

Como hemos visto, la equidad de género no concluye con los derechos ya alcanzados o con las normas aprobadas en materia de derechos. El marco normativo y del derecho, si bien diseña una base legal, por sí mismo no genera una transformación sociocultural de las relaciones de desigualdad. En relación al apartado anterior, el reconocimiento igualitario de los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ como derechos humanos es uno de los recursos para lograr que las mujeres y las personas LGBTIQ+ podamos gozar del mismo reconocimiento social, político y económico que por siglos han tenido los hombres. Gozar de esos derechos en libertad y autonomía y, tener las mismas oportunidades para ejercerlos, es el fruto que queremos alcanzar.

Una de las principales críticas a las normas de acción positiva y a la mera inclusión de las mujeres al escenario público-político tiene que ver con que se han creado “políticas ciegas al género”, pues se evidencia que en lugar de ser neutrales invisibilizan por completo las necesidades diferenciales en razón de las relaciones desiguales de poder históricas hacia las mujeres o los sujetos feminizados (Masson y Silbergleit 2020). Se han creado, entonces, políticas desde la visión de igualdad de la imagen anterior, es decir, mecanismos que no reconocen que hay una desigualdad histórica que por siglos se sedimentó en nuestras sociedades, y en vez de reconocer las necesidades diferenciales de las mujeres y las personas LGBTIQ+, estas se acentuaron, logrando que sólo unas pocas accedieran a las frutas y otras no.

En la década de 1990 se produjo un cambio de paradigma y surgió el “gender mainstreaming” o la transversalización del enfoque de género. Este enfoque hace énfasis en la necesidad de realizar una serie de consideraciones a la hora de pensar en políticas públicas o normativas estatales con perspectiva de género. Para ello, es indispensable que se generen diagnósticos de las diferencias existentes para que, a partir de allí, se puedan definir estrategias que respondan integralmente a las

necesidades identificadas en términos de género (Masson y Silbergleit 2020, 36).

La transversalización de género es una estrategia internacional que supone asegurar que la perspectiva de género sea previa y central en todas las etapas de elaboración de planes, programas, estrategias o políticas públicas. A esto se suma que es vital el trabajo para el cambio de la cultura institucional que refiere a los valores y las prácticas cotidianas, de manera que se asegure la construcción y el diseño de acciones destinadas a cambiar las relaciones de género existentes, redistribuyendo recursos, responsabilidades y poder entre mujeres y hombres (Masson y Silbergleit 2020).

Si bien el “gender mainstreaming” surge desde la década de 1990 en los países del sur global, este concepto no ha sido adoptado por los Estados-nación: hemos confundido la mera inclusión de las mujeres al espectro público-político (la igualdad) con la transversalización de género (la equidad), generando que haya estructuras de desigualdad que no se han transformado y que han puesto en riesgo y han expuesto a situaciones de violencias, discriminación y hostigamiento sexual a las mujeres y personas LGBTIQ+ que ocupan estos lugares.

¿Cómo ha sido el ingreso de las mujeres a las policías de América?



88

La larga trayectoria por el acceso a los derechos y la ciudadanía también se puede reconocer en el recorrido que han tenido las mujeres en las instituciones estatales y, sobre todo, en el sector seguridad y los cuerpos policiales. Es en 1950 cuando la mayoría de los países comienzan a integrar a mujeres en las instituciones policiales, según Zepeda (2014).

Uno de los primeros países que vincularon a mujeres a la policía fue Estados Unidos (en 1845), aunque, como afirma Arteaga (2000), fueron vinculadas de manera informal, llamándolas “matronas”. Sólo hasta 1893 fueron llamadas “policías” y consideradas “mujeres policías” hasta 1910. En esta época, las funciones de las mujeres policías estadounidenses estaban destinadas al cuidado del orden de los salones de baile, en las pistas de patinaje, parques y lugares hechos para la recreación de niños y niñas. Es hasta 1968 que se les consintió conducir una patrulla y, a partir de la década de los setenta, se les permitió comenzar a ocupar algunos espacios tradicionalmente designados a los hombres policías (Arteaga 2000).

En Latinoamérica, uno de los primeros países que dio ingreso a las mujeres en la policía fue México, en 1930. Allí se les llamó Policía Femenina y de Intérpretes y ocuparon cargos de corta duración en la institución. En Uruguay, en 1931 se vinculó a las mujeres a la policía, ingresando seis (6) guardias civiles mujeres, y luego, en 1943, creando el Cuerpo de Policía Femenino de Vigilancia y Seguridad de la Cárcel de Policía”, aunque estas mujeres sólo fueron incorporadas como oficiales en 1971 (RESDAL 2009).

Por su parte, Chile desde 1939 cuenta con mujeres egresadas como detectives de la Escuela de Investigaciones Policiales; sin embargo, según algunos antecedentes reportados, desde finales del siglo XIX ingresaron mujeres a la entidad para realizar tareas de telefonistas y agentes de la Sección de Pesquisas y luego de Seguridad. Es hasta 1979 que la Academia de Policías convocó a las mujeres para formarse como cadetes, ingreso cerrado en 1986 y reabierto en 1999 (RESDAL 2009).

La Escuela de Carabineros (en Chile) lanzó en 1977 una convocatoria para formar a mujeres provenientes de distintos países, firmando numerosos convenios en la Región Andina y Centroamérica. Así fue como Bolivia, Ecuador y Honduras tuvieron a las primeras promociones de mujeres policías, quienes realizaron un curso de dos años de duración y se convirtieron en oficiales de policía en sus respectivos países (RESDAL 2009, 87).

En el libro “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina” de la Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal, 2009), se presenta un cuadro resumen del año de incorporación de las mujeres en las fuerzas policiales como oficiales. Este gráfico ha sido adaptado para incorporar algunos países que no están incluidos en la tabla inicial, junto con un breve resumen de las asignaciones que se les otorgaron a las mujeres. Dos elementos son cruciales para resaltar en esta trayectoria de la inclusión de las mujeres en los cuerpos policiales de América Latina. El primero

Tabla 1: Año de incorporación de la mujer y sus asignaciones principales en las fuerzas policiales de América Latina

Año	País	Asignaciones / funciones
1930	México	Cargo de corta duración, Policía Femenina y de Intérpretes
1931	Uruguay (guardias civiles)	Seis mujeres ingresan a la Guardia Civil, con cargos subalternos.
1939	Chile (Policía de Investigaciones)	Cuatro mujeres egresadas como detectives de la policía e incorporadas a los cargos de investigadoras.
1953	Colombia	47 mujeres recibieron inducción y preparación básica para actividades enfocadas en la infancia y adultos mayores.
1955	Brasil (Policía Militar de Sao Paulo)	Tenían la función específica de atender a grupos poblacionales vulnerables, como adultos mayores, niños y niñas y otras mujeres.

1955	Perú	Las primeras mujeres ingresaron a la Policía de Investigaciones, Guardia Civil y Guardia Republicana, teniendo como función facilitar la investigación de casos en los que las mujeres podían obtener la información o contacto directo con mujeres.
1962	Chile (Carabineros)	Primer grupo de brigadieres, creado para abordar temas tales como el abandono infantil t otros asociados a la familia.
1971	Uruguay (oficiales)	Unidad Policial Autónoma de Mujeres, concentradas en la capital del país, con funciones relacionadas con las problemáticas vinculadas con mujeres, niños, niñas y adolescentes.
1977	Ecuador	Tres mujeres fueron seleccionadas para realizar el curso de la Escuela de Carabineros de Chile, siendo las primeras oficiales del país.
1977	Honduras	Cuatro mujeres fueron seleccionadas para el curso de la Escuela de Carabineros de Chile, hubo que esperar hasta 2001 para que fueran admitidas a la suboficialidad.
1978	Argentina (Policía Federal Argentina)	Las mujeres fueron incorporadas por el escalafón femenino del Agrupamiento de Apoyo, eliminado en 2001.
1973	Bolivia	Se organizó la Brigada Femenina de la Policía, una unidad de carácter preventivo y auxiliar, tenía a su cargo los casos de menores, policía escolar, colaboración con tránsito y casos ligados a delincuencia juvenil.
1992	Paraguay	Se crea la filial Área de Seguridad Urbana, en la cual las primeras mujeres fueron asignadas.
1993	El Salvador	Admiten a mujeres por primera vez como consecuencia de los acuerdos de paz de 1992.

1997	Guatemala	La Policía Nacional Civil abre las puertas a hombres y mujeres, tras la desestructuración de la antigua institución.
------	-----------	--

Fuente: Adaptado de “La mujer en las instituciones armadas y policiales. Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina”, de RESDAL, 2009, pág. 88. Disponible en: <https://www.resdal.org/genero-y-paz/ebook/Libro-mujer-RESDAL.pdf>.

es que se debe reconocer que los procesos de inclusión de las mujeres en las policías y el acceso a los derechos han sido consecuencias de hitos históricos de larga duración. Han transcurrido más de 200 años para llegar a la posición normativa con la que se cuenta hoy en día para la garantía de los principios de no discriminación y derechos humanos para las mujeres.

Desde 1840 hasta 1930, cuando se comienza a incluir a las mujeres en los ámbitos policiales, hay una brecha histórica que se ha convertido en una deuda de género de los derechos para las mujeres. Estos años de constantes luchas y reivindicaciones marcan un camino para la transformación de las desigualdades de género que no concluyen con la mera inclusión de las mujeres en los escenarios público-políticos.

El segundo elemento a resaltar es que los procesos de inclusión de las mujeres en los cuerpos policiales no fueron decisiones bien recibidas por los miembros de las carreras policiales. Al ser considerada como una actividad destinada para los hombres, la incorporación de las mujeres fue vista con escepticismo, y esta es la perspectiva que se mantiene en muchos escenarios policiales en la actualidad (Arteaga 2000).

Basta con observar y analizar en detalle las funciones a las cuales las mujeres fueron asignadas en el momento de su inclusión, considerándolas trabajadoras de “segunda clase”, encargadas de trabajos menores e incluso siendo asignadas como “asistentes de la policía”. Tanto así que se puede poner en cuestionamiento si las mujeres en esta época fueron reconocidas como “policías”, ya que su incorporación inicial a las fuerzas policiales implicó la asignación a puestos “menos importantes”, como lo eran el cuidado de niños, niñas y adolescentes, la protección ambiental y la vigilancia de parques, cines o lugares destinados a la recreación familiar (Zepeda 2014).

¿Cuál ha sido la situación para las personas LGBTIQ+ en las policías de América?



92

En el caso de las personas LGBTIQ+, su trayectoria en las instituciones policiales no es fácilmente identificable en el tiempo, como sí lo es la inclusión de las mujeres. Este hecho responde al temor, la desconfianza y la falta de garantías para que las personas LGBTIQ+ puedan expresar su orientación sexual o identidad en una institución de tradición androcéntrica, patriarcal y heteronormativa. Es probable que desde el inicio de las instituciones policiales hayan existido miembros con orientaciones e identidades diversas, sin embargo, es posible que el miedo a las repercusiones sociales e institucionales, la clandestinidad y la restricción del tema hayan sido motivos por los cuales no se ha estado en la confianza de autorreconocer las diversidades en los entornos policiales.

Lamentablemente, lo que sí es identificable a través de la historia son los hechos de violencia, homicidios, persecuciones injustificadas y tratos desiguales contra las personas en razón de su orientación sexual, identidad o expresión de género, ejercidos por personas que componen los cuerpos policiales. A estos hechos se les reconoce como violencia por prejuicio, que es toda acción u omisión que genera una afectación, ya sea física, psicológica, económica, patrimonial o sexual, en razón de un prejuicio social sobre el “deber ser” masculino o femenino y que tiene como intención afectar la integridad de la persona a quien se le ejerce.

Para comprender concretamente la violencia por prejuicio en las instituciones policiales se puede tomar el ejemplo de algunos hechos que ocurren en academias de policía, donde institucionalmente no se tiene ningún tipo de estamento que discrimine a personas con orientaciones sexuales o identidades diversas para presentarse a la institución. En estos casos, cuando en la academia se reconocen comportamientos que difieren del estándar “masculino” de conducta, se asume que la persona tiene una orientación sexual diversa y es, especialmente en estos casos, cuando el hostigamiento físico y laboral se convierte en

la excusa para “cansar” a la persona y que por “autonomía” deserte del proceso de formación.

La violencia por prejuicio es entonces lo que Garriga (2016) ubica como “el olfato” de un verdadero policía; este ejercicio es reconocido como una técnica que discrimina lo potencialmente «peligroso». Es decir, se trata de un esquema discriminatorio y estigmatizador generalizado por buena parte de nuestras sociedades que distingue a posibles delinquentes de “ciudadanos” a partir de un conjunto de señales que componen al sospechoso (Garriga Zucal 2016, 66-67). El “olfato” se basa en estereotipos sociales y, en este caso, también en estereotipos de género.

Es importante mencionar que los prejuicios no aparecen de un momento a otro, pues son resultado de un proceso complejo, como lo explican Bolaños y Charry (2018), donde el ser humano como ser social, adelanta diferentes mecanismos para aprender y desenvolverse en el mundo. La homosexualidad como un acto de “criminalidad” aparece en 1869 en un artículo del código penal prusiano que condenaba y criminalizaba la relación sexual entre hombres. Desde entonces, la homosexualidad se asocia con la delincuencia, a pesar de la transformación en las normas y leyes internacionales en las que se estipulan diferentes esfuerzos de principios de no discriminación por orientación sexual o identidades de género diversas (Bolaños Enríquez y Charry Morales 2018).

En los últimos años, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha recibido constantemente información sobre actos de violencias contra personas LGBT perpetrados por fuerzas de seguridad del Estado. Algunos de los hechos reportados incluyen actos de tortura, tratos degradantes o inhumanos, uso excesivo de la fuerza, detenciones arbitrarias y otras formas de abuso. En los Registros de Violencia de la CIDH se documentaron 43 casos de abuso policial entre enero de 2014 y marzo de 2015; no obstante, la Comisión enfatiza los altos niveles de subregistro de actos de violencia, particularmente cuando son cometidos por agentes estatales (CIDH 2015).



El proceso de inclusión de las mujeres y la transversalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Honduras



94

El camino transitado

Según Fabricio Herrera (2009), el ingreso de las mujeres en la Policía Nacional de Honduras tiene al menos tres antecedentes que inician en los años 70. El primero de ellos es la incorporación de las primeras mujeres militares a la rama policial: durante los años 70, la Policía era una rama de las Fuerzas Armadas, y en ella tres tenientes militares mujeres fueron trasladadas al servicio policial, convirtiéndose en las primeras oficiales en la Policía Nacional de Honduras (Herrera 2009).

El segundo antecedente corresponde a la graduación de la primera promoción de mujeres policías hondureñas en la Escuela de Carabineros de Chile. Las mujeres completaron el proceso de capacitación en 1978 y retornaron al país como las primeras oficiales de policía. El tercero fue la creación del escuadrón de Policía Auxiliar Femenina en 1977, al cual se le atribuyeron tareas de regulación de tránsito, vigilancia de aduanas aéreas y servicio policial en la calle peatonal de Tegucigalpa (Herrera 2009).

La creación de la Policía Auxiliar Femenina abrió las puertas a la incorporación de mujeres policías de línea, como se denominaba una de las unidades componentes de la seguridad pública, a quienes se les capacitó en los centros de educación policial. De acuerdo con Herrera (2009), en 1977 la Escuela Nacional de Policía José Trinidad Cabañas recibió un total de 30 aspirantes a cadete, de las cuales 25 lograron graduarse; sin embargo, una depuración posterior, ordenada por superiores policiales, dejó sólo 19 mujeres policías para integrar el escuadrón de policía femenina (Herrera 2009).

Desde 1977 hasta 1984, las mujeres ingresaron únicamente a la Policía Auxiliar Femenina y no fueron incorporadas a la carrera policial, la cual era considerada una actividad únicamente masculina. En 1984, las mujeres fueron incorporadas a cursos de policía de la escala básica en el Centro

de Instrucción Policial, y es hasta 1995 que se abren las puertas de la Academia Nacional de Policía (ANAPO) para que también puedan aspirar a estudios de oficialidad (Herrera 2009). Como vemos, la trayectoria de las mujeres para su acceso y reconocimiento como miembros de la carrera policial tampoco ha sido de corta duración; por el contrario, ha sido un proceso de largo plazo en el que de manera inicial no fueron consideradas “policías”, sino “asistentes de la policía”, percepción que ha cambiado con el tiempo.

Según Jeimy Fuentes, subinspectora de la Policía Nacional de Honduras, en 1998 se creó la Ley Orgánica de la Policía Nacional, en ella se estableció que no debe hacerse distinciones entre hombres y mujeres que se postulen a la entidad. Además, en junio de 2002, la Policía Nacional y el Instituto de la Mujer (hoy en día Secretaría de Asuntos de la Mujer) firmaron un convenio dirigido a la institucionalización de la equidad de género y prevención de la violencia intrafamiliar, con el fin de ser incorporado en los planes de estudio de los centros de formación policial y en las relaciones cotidianas de trabajo (Fuentes 2023).

En el año 2003 fue creada la Unidad de Género de la Policía Nacional de Honduras, y luego fue modificada en el año 2017, con la aprobación de la Ley Orgánica de la Policía y su reglamento (2019), en la cual se ubica dentro del organigrama institucional como División de Género, perteneciente a la Dirección Nacional de Prevención y Seguridad Comunitaria. En un artículo de la Policía Nacional de Honduras donde se relaciona el recorrido de las mujeres dentro de la institución, se expone que su creación representó un hito nacional, al ser la primera institución del Estado en contar con una oficina que trata los asuntos de género de manera focalizada. Y se considera que, a raíz de esto, otras instituciones del Estado hondureño crearon oficinas de género (Reyes 2022).

Sin embargo, un ejemplo de adopción de medidas sin la intencionalidad de transformación de imaginarios de género dentro de la entidad ocurrió en 2009. El informe presentado por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina revela desigualdades de trato, actitudes y en actividades frente a las mujeres suboficiales, quienes manifestaron que las diferencias más graves tienen que ver con que el trato interno de la institución repercute en los servicios brindados a la ciudadanía. Como ejemplo, se presenta que el único vehículo de patrullaje asignado a la línea telefónica 114, que es la encargada de la respuesta de casos de violencia contra las mujeres, muchas veces es utilizado para fines administrativos o para otro tipo de actividades policiales. Cuando se presentaba un caso

urgente de atención, la patrulla asignada no se encontraba disponible para la atención a la ciudadanía (Herrera 2009, 30).

Incluso, con el tiempo la línea de atención se eliminó en su funcionamiento; este es un ejemplo de que todas las medidas adoptadas para la atención de las mujeres, de manera diferencial, son cruciales para garantizar una adecuada atención, prevención de los delitos y servicios que se brindan a la ciudadanía. Asegurar que los temas de género dentro de la entidad tengan el valor y el reconocimiento que se merecen puede generar consecuencias en la transformación de imaginarios en la sociedad y el adecuado tratamiento y atención de las violencias basadas en género y por prejuicios.

Si bien el camino transitado por las mujeres hondureñas que integran la Policía Nacional de Honduras no ha sido sencillo, muchas de estas mujeres han sentado las bases de los avances que en la actualidad tiene esta institución y que la ubican como una de las pocas entidades policiales de la región que han tenido un interés de transformación para la transversalización del enfoque de género.

Del grupo de “las chilenas”, cómo se les conoce a las mujeres que se formaron en el 77 en Chile, todas alcanzaron puestos de mando en la Policía Nacional: dos fueron jefas departamentales de Comayagua, una fue jefa departamental de Danlí y otra fue jefa departamental de Colón, hasta que con los años una de ellas, Mirna Suazo, logró ejercer como general directora de la policía en 2009.

La general Mirna Suazo, según la subinspectora Jeimy Fuentes, se desempeñó en varios puestos de relevancia durante su vida profesional en la policía, como jefa del Escuadrón Policial Femenino, de la Dirección Departamental de Comayagua, de Relaciones Públicas, de Ceremonial y Protocolo Policial, rectora del Sistema de Educación Policial, jefa del Directorio Estratégico de la Policía Nacional e inspectora general de la Secretaría de Seguridad, entre otros cargos (Fuentes 2023).

En el año 2017, en el marco del proceso de depuración policial, hubo un aumento significativo de nuevas personas en la institución, situación que permitió que en 2022 se contabilizaran 169 mujeres que ejercían como oficiales de policía y más de 2,700 que formaban parte de la escala básica (Fuentes 2023).

En el año 2020, la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional pusieron en marcha el Proceso de Autoevaluación de Género con el apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), liderado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), convirtiéndose la hondureña en la primera policía de Centroamérica en poner en práctica este tipo de mecanismos.

El análisis de los resultados de dicha autoevaluación confirmó la importancia de la construcción de la Política de Género de SEDS-PNH, establecida y aprobada en 2022, la cual brinda lineamientos internos para la transversalización de los temas de género, con base en cuatro principios principales: el enfoque de género, el enfoque de derechos humanos, el principio de corresponsabilidad y el principio de acción sin daño. Esta política fue diseñada específicamente para fortalecer la equidad de género dentro de la Policía Nacional y la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad.

En el año 2023, la Universidad Nacional de la Policía Nacional institucionalizó su primer Diplomado en Equidad de Género, con apoyo de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), liderado por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), formando a un total de 49 hombres y mujeres oficiales para liderar temas claves en equidad de género y procurar la institucionalización de los mismos. La institución le está apostando al Sistema de Educación Policial como un elemento clave para la construcción de competencias técnicas y humanas en temas de género. Para ello se ha integrado la reflexión y promoción del enfoque de género en la educación Policial (Reyes 2022).

Lo más reciente ha sido el relanzamiento de la línea 114 “Mujer vivir sin miedo”, en enero de 2024, la cual busca brindar un mecanismo de atención especializado en los casos de violencias contra las mujeres a nivel nacional. Liderada por una de las mujeres que ha dado ejemplo de que los temas de género se construyen en procesos constantes y cotidianos, la comisionada Sulma Reyes, ha representado que la lucha por la equidad de género en la Policía Nacional de Honduras es un proceso de largo plazo.

A lo anterior se suma el Primer Galardón a la Excelencia y Valor Policial Femenino, institucionalizado en el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo de 2024). Este galardón,

organizado por la Dirección de Modernización, Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE) de la Policía Nacional, y la cooperación externa, representada por el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF), se enfoca en reconocer a las mujeres policías que se han destacado por su trayectoria y compromiso en el cumplimiento de sus deberes.

Todas las mujeres candidatas al galardón, nominadas y votadas por sus propios compañeros y compañeras de la institución, demuestran una transformación de los estereotipos y roles de género dentro de la entidad, haciéndose cargo de acciones de investigación, actividades operativas, roles de atención directa a la ciudadanía y labores comunitarias desde la excelencia y compromiso constante. Este reconocimiento es crucial para mantener el camino recorrido y demuestra que una policía que se adapte a la evolución de los roles y estereotipos de género es crucial para promover una institución que refleja y promueve el avance de su sociedad.

Este ha sido el camino transitado por la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras hasta la actualidad. Inicialmente se consideró la mera inclusión de las mujeres como un ejercicio de equidad y aún así, a pesar de situaciones de violencia institucionalizada, es necesario reconocer que desde el 2020 se han hecho esfuerzos significativos que se alinean con la transversalización del enfoque de género.

La Policía Nacional de Honduras en la actualidad reconoce que se requieren acciones más críticas y estructurales para garantizar la equidad de género en la institución y se encuentra avanzando en ello, constituyéndose en un ejemplo para la región.



El camino por recorrer

El recorrido histórico presentado en este artículo tiene como propósito evidencia que, gracias a los más de 200 años de disputa, mujeres y personas intrépidas posicionaron una visión, su valor, y que por ello hoy en día hemos adquirido una serie de reconocimientos que en el siglo XVIII eran sólo una utopía; no obstante, aún hay un largo camino por recorrer. Según Antonio Guterres, secretario general de la ONU: “Al ritmo actual se necesitarán 300 años para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres”, y alertó que “los avances logrados en décadas se están desvaneciendo ante nuestros ojos” (Subramaniam 2023).

Algunos de los hechos que conllevaron a las afirmaciones de Antonio Guterres (2023) tienen que ver con los índices de violencias en contra de las mujeres a lo largo del mundo. Guterres citó las altas tasas de mortalidad materna, las niñas obligadas a contraer matrimonio precoz y las secuestradas y agredidas por asistir a la escuela: “Los derechos de las mujeres están siendo pisoteados, amenazados y violados en todo el mundo” (Subramaniam 2023).

La Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios, creada por MundoSur, es una estrategia entre organizaciones que conforman la Red Latinoamericana contra la Violencia de Género (RLCVG) para comenzar a generar mayor visibilidad y conciencia sobre los vacíos de datos sobre feminicidios/femicidios¹. En esta plataforma se expone que en América Latina y el Caribe se registraron 8,344 feminicidios entre enero de 2021 y diciembre de 2023. Durante 2023, el país con mayor tasa de feminicidios fue Honduras, alcanzando un valor de 7.73 feminicidios por cada 100.000 mujeres (MundoSur s.f.).

A pesar del amplio marco normativo con el que se cuenta en el país para la garantía de los derechos humanos de las mujeres y personas

1. Es importante aclarar que el delito de feminicidio o femicidio (como está ratificado en Honduras) refiere al homicidio intencional motivado por razones de género, que está relacionado con los estereotipos de género, las discriminaciones hacia las mujeres y las niñas, desequilibrios de poder en relaciones entre hombres y mujeres o por la existencia de normas sociales perjudiciales (ONU Mujeres, 2022).

LGBTIQ+, aún hay una necesidad para que este marco de acción no se quede sólo en el papel, sino que sea ampliamente conocido, adoptado y aplicado por las entidades que representan al Estado de Honduras. Según la Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos (2024), en Honduras se encuentran ratificados los Principios de Yogyakarta desde marzo de 2007, principios que tienen como propósito ofrecer a los países, basados en un enfoque de derechos humanos, orientaciones para la toma de decisiones con el fin de adoptar medidas que acerquen a las personas a vivir realmente en libertad e igualdad, con dignidad y respeto a los derechos de todos los seres humanos, sin distinción de su orientación sexual e identidad de género.



Este marco normativo internacional es crucial para que el Estado hondureño brinde a la ciudadanía garantías y se asegure de que no vuelva a ocurrir un caso como el de Vicky Hernández (activista de una organización por la defensa de los derechos de las personas trans asesinada en San Pedro Sula). Este es un llamado a que los Estados, a través de sus instituciones, avancen hacia formas de relacionamiento más igualitarias y distribuyan las oportunidades de equidad para toda la ciudadanía.

Como vemos a lo largo de la historia, los hitos que han marcado los derechos de las mujeres y de las personas LGBTIQ+ se han producido gracias a personas que se han apropiado y han entendido la importancia de la inclusión de estas personas en la agenda público-política. En la actualidad no se puede seguir dependiendo de las voluntades de algunas personas para asegurar la transversalización, se requiere institucionalización de las acciones, asegurando que se cuente con la capacidad jerárquica, presupuestal y de personal para garantizar que los temas de género sean una prioridad en la entidad y que no se realizan por un mero cumplimiento momentáneo.

Con la afirmación “lo personal es político”, también se hace una invitación a analizar de manera concreta y específica cómo los temas de género afectan a los hombres en sus diversidades y diferencias. En una institución principalmente ocupada por hombres, como la policía, la transversalización del enfoque de género no puede focalizarse únicamente en responder por las necesidades de las mujeres que la componen. Actualmente, se requiere un análisis crítico sobre los principios en los que se rige la “cultura institucional” de la entidad, esas reglas de juego que se han sedimentado y normalizado y que han hecho creer que un “buen policía es un hombre viril”.

Honduras, al igual que muchos en países del mundo, tiene una alta tasa de suicidios y las principales víctimas son hombres, con un registro para el año 2023 de 304 (80.6%), mientras que el de las mujeres es de 73 víctimas (19.4%) (USAID 2023). Estas cifras son un llamado de atención para valorar lo que no ha sido valorado, como la salud mental de las personas que componen los cuerpos policiales, el trabajo emocional que se requiere para ser policía, la estabilidad familiar, el cuidado y la corresponsabilidad con los hijos e hijas, y también para replantear los procesos de formación, en los que, lejos de consolidar una salud mental para los y las cadetes, se realiza una castración emocional principalmente de los hombres que ingresan a la institución.

Consolidar una transversalización del enfoque de género en la Policía Nacional de Honduras requiere de un ejercicio autocrítico de la institución, analizar los comportamientos más cotidianos, cercanos e individuales, para reconocer las posibles afectaciones que los roles y estereotipos de género tienen para todas las personas que componen la entidad. Se requiere la transformación del imaginario de una institución de “cultura machista y viril” para consolidarse como una institución con una cultura sensible a los temas de género y hacer los ajustes necesarios que posibiliten el bienestar para todo su personal.



Bibliografía

- Arteaga, Nelson. (2000). El trabajo de las mujeres policías. El Cotidiano 74-83.
- Bolaños Enríquez, Tania, y Ariel Charry Morales. 2018. Prejuicios y homosexualidad, el largo camino hacia la adopción homoparental. Especial atención al caso colombiano.» Estudios constitucionales, 16 395-424.
- Butler, Judith. (2010). *Deshacer el género*. Buenos Aires: Paidós.
- Camacho Solís, Julio Ismael. 2015. Las normas de responsabilidad social, su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. enero-junio. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640275001>.
- CIDH. (2015). *Violencia contra personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex en América*. Comisión Interamericana de Derechos Humanos.
- Cidón, Mireya. (2023). Razones por las que el mundo necesita el feminismo. 07 de marzo. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/razones-por-las-que-el-mundo-necesita-el-feminismo/>.
- Colás, José. s.f. *Ética Policial, por una Policía adaptada a su tiempo*. Fundación Secretariado Gitano. Master Ética y Democracia. <https://www.gitanos.org/monografia-comunitaria/content/docs/registro-estudios/34-2011-por-una-policia-adaptada-a-su-tiempo.pdf>.
- Coomeva. s.f. «¿Sabes reconocer la equidad?» Página oficial. <https://images.app.goo.gl/Ng1MUCd27j7Myqnt5>.
- DCAF, OSCE/ODIHR, y ONU Mujeres. (2019). *Caja de herramientas de género y seguridad*. Ginebra, Suiza: Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad.
- Ferández, Erika Martínez, Lina Tafur Marín, Laura Silva Aguilar, y Susana Martinez Restrepo. (2021). COVID-19 y la pobreza femenina. 8 de octubre. <https://cepei.org/novedad/covid-19-y-la-pobreza-femenina/>.
- Fuentes, Jeimy. (2023). La huella histórica que han dejado las mujeres en la Policía Nacional. *Educación y Cultura Policial* 31 - 36.
- Garriga Zucal, José. (2016). *El verdadero policía y sus sinsabores*. Esbozos para una interpretación de la violencia policial. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Periodismo y Comunicación Social.
- Herrera, Fabricio. (2009). La mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una aproximación de género a las operaciones de paz. Abril. <https://www.>

academia.edu/11322312/la_mujer_en_fuerzas_amadas_y_policia_una_aproximacion_de_genero.

Kabeer, Naila. (1994). Reversed realities. Gender Hierarichies in Development Thought. London: Verso.

Masson, Laura, y Melina Silbergleit. (2020). Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica.» En Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa, de Laura Masson, 33 - 71. Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.

Masson, Laura, y Melina Silbergleit. (2020). Diseño y ejecución de políticas de género en el ámbito de la Defensa. Análisis y breve reseña histórica. En Militares argentinas, de Melina Silbergleit, 33 - 71. Buenos Aires: Centro Educativo de las Fuerzas Armadas.

MundoSur. s.f. Alianza para el Monitoreo y Mapeo de los Femicidios .<https://mlf.mundosur.org>.

ONU Mujeres. (2022). Cinco datos claves que debe saber sobre el femicidio. <https://www.unwomen.org/es/noticias/reportaje/2022/11/cinco-datos-clave-que-debe-saber-sobre-el-femicidio>.

ONU. s.f. Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los género y empoderar a todas las mujeres y niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>.

ONU Mujeres. (2023). Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres. 22 de noviembre. <https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2023/11/hechos-y-cifras-poner-fin-a-la-violencia-contra-las-mujeres>.

Orbe, Iza, y Karyna Lyneth. 2016. La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014). Quito, Ecuador: Maestría en Seguridad y Defensa.

Osborne, Raquel. (1997). Grupos minoritarios y acción positiva: las mujeres y las políticas de igualdad. Papers 53. (Papers 53.) 65-76.

Policía Nacional de Honduras. s.f. Más de 3,200 femeninas forman parte de la carrera policial. <https://www.policianacional.gob.hn/noticias/>.

RESDAL. (2009). Las mujeres en las instituciones armadas y policiales. Buenos Aires: Red de Seguridad y Defensa de América Latina.



Reyes, Sulma, entrevista de Oscar Urtecho. (2022). La sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza 39 - 52.

Reyes, Sulma, entrevista de Óscar Urtecho. (2022). Una sociedad no se define porque seamos hombres o mujeres, sino por el trabajo que cada uno realiza (4 de octubre).

Rodríguez Gustá, Ana Laura. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. <https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/75>.

Rubin, Gayle. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Revista Nueva Antropología* 95-145.

Saucedo, Nelson Manuel Vásquez, Carlos Rubén Domínguez Cuellar, Félix Navarro Janampa, Fausto David Berrocal Huarcaya, y Edward Usaqui Barbaran. 2023. La responsabilidad social como parte del orden interno. Análisis desde la Policía Nacional de Perú. 01 de diciembre. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?>

Secretaría de Estado en el Despacho de Derechos Humanos, Dirección de Control de Convencionalidad Jurídica. 2024. «Compendio de instrumentos internacionales ratificados y adoptados por Honduras en derechos humanos, derecho humanitario y marco normativo hondureño en materia de derechos humanos.» <https://www.sedh.gob.hn/documen>.

Subramaniam, Tara. (2023). La ONU advierte que tomará 300 años alcanzar la igualdad de género. 07 de marzo. <https://cnnespanol.cnn.com/2023/03/07/onu-advierte-300-anos-igualdad-de-genero-trax/>.

USAID. 2023. Anpalisis sobre la situación de la violencia y seguridad ciudadana en Honduras. Enero a diciembre (2023). <https://infosegura.org/noticias/analisis-sobre-la-situacion-de-la-violencia-seguridad-ciudadana-honduras-enero-diciembre-2023>.

Varela, Nuria. (2011). *Feminismo para principantes*. Barcelona.

Vega, Alonso. (2023). La pobreza tiene género: Di no a la feminización de la pobreza. 17 de octubre. <https://www.es.amnesty.org/en-que-estamos/blog/historia/articulo/la-pobreza-tiene-genero/>.

Zepeda, Carolina. (2014). Entre balas y flores: Identidad y performatividad de género de las mujeres policías de Tijuana. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Zepeda-Cafuentes-Carolina.pdf>.





DESAFÍOS Y FUTURAS ÁREAS DE ACTUACIÓN DE LA POLICÍA FRENTE AL CAMBIO CLIMÁTICO Y SU IMPACTO EN LA SEGURIDAD PÚBLICA

Por Comisionado General Mario Molina Moncada* y Diego García Represa**

*El Comisionado General Mario Molina Moncada tiene más de 33 años de experiencia en el trabajo policial. Es licenciado en Investigación Criminal, graduado de la Academia Nacional de Policía (ANAPO). Fue director de Inteligencia Policial y actualmente se desempeña como director de DIPAMPCO (Dirección Policial Antimaras y Pandillas contra el Crimen Organizado). En 2023 fue uno de los organizadores del I Congreso sobre el Impacto del Cambio Climático en la Seguridad: Retos y Desafíos.

**Diego García Represa, Oficial de Proyectos en la Unidad de América Latina y el Caribe de DCAF, tiene experiencia de trabajo en Interpol y organizaciones internacionales de seguridad. Forma parte del equipo de DCAF que implementó el programa de COSUDE en Honduras. Se destaca por su investigación del nexo entre el sector de seguridad y el impacto del cambio climático en la seguridad humana. Su enfoque se centra especialmente en la cuenca del río Amazonas.

Desafíos

Incremento de fenómenos climáticos extremos

Por su situación geográfica y características socioeconómicas, Honduras es considerado uno de los países más vulnerables del mundo ante los impactos del cambio climático, ya que su ubicación favorece el paso de fenómenos climáticos extremos como huracanes y tormentas tropicales. Estos eventos son cada vez más frecuentes e intensos, lo que resulta en pérdidas humanas, daños materiales y afectación de la infraestructura, situación que debilita la frágil economía del país, frenando el desarrollo sostenible.

Uno de los departamentos altamente afectados por el cambio climático es Choluteca, ubicado en la zona sur del país¹. De acuerdo con el Índice de Riesgo Climático elaborado por UNICEF Honduras, el departamento más vulnerable por los eventos naturales es Gracias a Dios, seguido de Islas de la Bahía, Colón, Atlántida y Yoro².

Agricultura y seguridad alimentaria

El sector agrícola hondureño es especialmente vulnerable a los impactos del cambio climático, ya que la variabilidad climática afecta la disponibilidad de agua, los patrones de lluvia y las condiciones de cultivo. Esto resulta en la disminución de la productividad agrícola, la pérdida de cultivos y la inseguridad alimentaria para las comunidades rurales.

El Programa Mundial de Alimentos ha identificado importantes obstáculos que dificultan la realización del objetivo del Hambre Cero. Estos incluyen alta vulnerabilidad a fenómenos naturales y al cambio

1. Índice de vulnerabilidad ante efectos del cambio climático: Choluteca, Honduras Población y Desarrollo: Argonautas y Caminantes. Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras. Obtenido de <http://portal.amelica.org/amei/jatsRepo/462/4622034008/index.html>.

2. UNICEF.(2016). El cambio climático en Honduras. Obtenido de <https://www.unicef.org/honduras/media/501/file/EI-Cambio-clim%C3%A1tico-en-Honduras-estudio-2016.pdf>.

climático. Por ejemplo, períodos prolongados de sequía y las tormentas tropicales afectan la producción agrícola de subsistencia en áreas rurales. Dado que la agricultura emplea al 40% de la mano de obra y los principales cultivos alimentarios son de secano, la estabilidad de las condiciones climáticas es crucial para los medios de vida agrícolas y la seguridad alimentaria. En los últimos años, la variabilidad climática ha generado inseguridad alimentaria aguda, malnutrición y migración hacia zonas urbanas que suelen estar poco preparadas para recibir a estos desplazados³.

Durante el período de diciembre de 2022 a febrero de 2023, al menos 2.3 millones de personas se encontraron en una situación de crisis alimentaria. Las áreas más afectadas son los departamentos de Gracias a Dios, Lempira, Santa Bárbara y Francisco Morazán, con problemas derivados del bajo poder adquisitivo, el aumento de precios de alimentos y combustibles, la disminución de áreas de siembra y los efectos residuales de tormentas tropicales⁴.



Deforestación y pérdida de biodiversidad

La deforestación y la degradación del medio ambiente son problemas graves en Honduras, exacerbados por el cambio climático. Al mismo tiempo, la pérdida de bosques naturales contribuye a exacerbar los efectos del cambio climático con la pérdida de biodiversidad, la erosión del suelo, la pérdida de hábitats y el incremento en la frecuencia y magnitud tanto de inundaciones como de sequías.

Aunque Honduras ha sido certificado durante la Cumbre Mundial contra el Cambio Climático (COP28) celebrada en 2023 como un país que está hoy a la vanguardia en materia de reducción de la deforestación, la conservación y captura de carbono⁵, todavía quedan grandes retos y mucho trabajo para deshacer las consecuencias de los últimos 60 años en los que se han deforestado alrededor de 1.2 millones de hectáreas en el país a razón de entre 23 mil y 58,000 hectáreas anuales, según los

3. Programa Mundial de Alimentos (2022). Plan estratégico para Honduras. Obtenido de https://executiveboard.wfp.org/document_download/WFP-0000143166.

4. Secretaría General y Sistema para la Integración Centroamericana (SG-SICA). (2023). 4. Análisis de inseguridad alimentaria aguda de la CIF (clasificación integrada de la seguridad alimentaria en fases). https://www.ipcinfo.org/fileadmin/user_upload/ipcinfo/docs/IPC_Honduras_AcuteFoodInsecurity_Dec2022Aug2023_Report_Spanish.pdf.

5. La Tribuna. (2023). COP28 certifica a Honduras en prevención de la desertificación. Obtenido de <https://www.latribuna.hn/2023/12/01/cop28-certifica-a-honduras-en-reduccion-de-la-deforestacion/>.

datos del Centro Agronómico Tropical de Investigación y Enseñanza de Honduras⁶.

Riesgos de salud pública

Los efectos del cambio climático pueden aumentar los riesgos para la salud pública en Honduras, incluidas enfermedades transmitidas por vectores, como el dengue, chikunguña y zika⁷, así como enfermedades relacionadas con el calor y la desnutrición. Las comunidades más vulnerables y afectadas son las que viven en condiciones de pobreza y con acceso limitado a servicios de salud.

El acceso a la salud, particularmente entre la población rural, pobre y de diferentes grupos étnicos, está comprometido por los impactos del cambio climático, ya que la cobertura sanitaria no logra abarcar las necesidades de la población. Esto es más pronunciado en las ciudades, donde los asentamientos precarios – que agrupan a los estratos menos favorecidos– son, a la vez, de difícil acceso y de alto riesgo ante deslaves e inundaciones.

Gestión del agua

En Honduras, el clima es altamente variable debido a los fenómenos de El Niño y La Niña. Durante El Niño se producen precipitaciones por debajo del promedio, lo que resulta en sequías⁸. Por otro lado, durante La Niña se experimentan precipitaciones por encima del promedio, lo que puede provocar inundaciones. Sin embargo, como consecuencia del impacto del cambio climático, esos efectos se están agravando y esto resulta en problema como la escasa disponibilidad y calidad del agua potable para consumo, para la agricultura, la industria y la salud pública. La gestión sostenible de los recursos hídricos se vuelve cada vez más crítica en un contexto de cambio climático y crecimiento poblacional.

6. PBI Honduras: La deforestación detrás del impacto de los huracanes <https://pbi-honduras.org/es/news/2020-11>.

7. Cómo el cambio climático está amplificando las enfermedades transmitidas por mosquitos <https://www.worldmosquitoprogram.org/es/noticias-historias/historias/explicativo-como-el-cambio-climatico-esta-amplificando>.

8. En Honduras, usualmente durante el fenómeno de El Niño se experimenta una canícula más prolongada y severa en los departamentos de Choluteca, Valle, El Paraíso, Francisco Morazán, La Paz y Ocotepeque, así como en el sur de Comayagua, Intibucá y Lempira. Esto conlleva a sequías, especialmente desde finales de junio hasta principios de septiembre. Obtenido de <http://cenaos.copeco.gob.hn/elnino.html>.

Migración y desplazamiento humano

Todos estos desafíos, como la pérdida de medios de subsistencia, recursos hídricos, riesgos para la salud y la degradación ambiental, pueden contribuir a la migración interna y el desplazamiento de comunidades enteras en Honduras. Esto puede generar tensiones sociales, económicas y políticas, así como desafíos adicionales para la gestión de la crisis y la protección de los derechos humanos. Estas condiciones han propiciado la migración, tanto interna –hacia los centros urbanos– como externa –hacia Estados Unidos, principalmente–⁹. Ian Fry, el relator especial de la ONU sobre la Promoción y Protección de los Derechos Humanos en el Contexto del Cambio Climático, declaró en 2023 que el impacto del cambio climático en las comunidades más pobres de Honduras está teniendo un efecto devastador en los medios de vida, obligando a muchas personas a emigrar debido a situaciones de hambre y falta de agua potable. El relator subrayó su preocupación por la intimidación a los defensores de los derechos humanos en asuntos ambientales, pues Honduras es el quinto país más letal del mundo para los activistas y líderes sociales medioambientales, muchos de los cuales viven con miedo e intimidación constante¹⁰.

En 2023, ocho activistas hondureños fueron asesinados incluso cuando cuatro de las víctimas tenían activadas medidas de protección estatales¹¹ (dos de ellas las habían rechazado). La falta de confianza en la policía está motivada por la percepción de impunidad de los grupos económicos de la agroindustria y el sector minero, y también de organizaciones criminales involucradas en la deforestación para el cultivo de droga. Las medidas de protección han sido objeto de controversia, especialmente desde que, hace siete años, no pudieron evitar el asesinato de Berta Cáceres, la ambientalista más destacada del país, quien murió en su casa a pesar de que la CIDH había obligado al Gobierno de Honduras en 2009 a brindarle protección policial¹².

9. UNICEF. (2016). El cambio climático en Honduras. Obtenido de <https://www.unicef.org/honduras/media/501/file/El-Cambio-clim%C3%A1tico-en-Honduras-estudio-2016.pdf>.

10. Noticias ONU: Mirada Global, Historias humanas (2023). Honduras se está quedando sin población por el cambio climático. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2023/09/1524467>

11. El País. (2023). Ocho activistas hondureños han sido asesinados en 2023: ¿quién los protege? Obtenido de <https://elpais.com/america-futura/2023-04-08/ocho-activistas-hondurenos-han-sido-asesinados-en-2023-quien-los-protege.html>

12. El País. (2023). Berta Cáceres, ambientalista y líder indígena asesinada en Honduras. Obtenido de <https://elpais.com/internacional/2016/03/03/actualidad/1457023069709895.html>.

Enfrentar todos estos desafíos requiere medidas urgentes y coordinadas a nivel nacional e internacional, así como una acción decidida para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y fortalecer la resiliencia de las comunidades frente a los impactos inevitables del cambio climático. Las medidas de adaptación al cambio climático deben tener en cuenta no sólo el territorio y sus riesgos, sino también los diferentes grupos de población hacia las que están orientadas, así como los diferentes riesgos que enfrentan. La participación comunitaria es vital para el éxito de las medidas de adaptación.

Por una parte, el país cuenta con una buena base legal e institucional para gestionar los riesgos climáticos, a partir de la cual es necesario que el análisis de los riesgos y sus medidas de adaptación se incorporen en las diferentes políticas públicas sectoriales, y también que se mejoren las capacidades técnicas e institucionales de los actores principales tanto a nivel nacional como municipal. Honduras cuenta con una política de Estado para la gestión integral del riesgo; sin embargo, el país no tiene aún políticas concretas, necesarias para la reducción del riesgo climático¹³.

En el aspecto de la prevención y adaptación, resulta importante mejorar los sistemas de recolección, supervisión y seguimiento de los datos relacionados con el clima para acelerar las medidas pertinentes, tales como la adopción de sistemas de alerta temprana y de divulgación de pronósticos meteorológicos que permitirían reducir el impacto de los desastres naturales en la población.



13. UNICEF. (2016). El cambio climático en Honduras: la infancia en peligro. Obtenido de <https://www.unicef.org/honduras/media/501/file/El-Cambio-clim%C3%A1tico-en-Honduras-estudio-2016.pdf>

Introducción: cambio climático y seguridad

Como hemos señalado en los capítulos anteriores, la policía de Honduras ha alcanzado numerosos avances y una fuerte modernización en los 6 años de duración del Programa de Asesoramiento Policial de DCAF, financiado por COSUDE. La Policía Nacional de Honduras y la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad han conseguido grandes hitos en materia de equidad de género, uso de la fuerza, policía comunitaria, educación policial, integridad y rendición de cuentas, pero todavía quedan en el horizonte desafíos que afrontar. Uno de estos desafíos, y quizá el más inminente dada la situación geográfica y demográfica de Honduras, es el impacto del cambio climático en la seguridad humana. Igual que muchas policías del mundo, y particularmente de la región de América Latina y el Caribe, la policía de Honduras está empezando a comprender la importancia de jugar un rol fundamental en materia de mitigación y adaptación al cambio climático. Entre sus muchos desafíos queda mejorar la provisión efectiva de seguridad relacionada con los riesgos climáticos y ambientales mediante la integración de enfoques de seguridad humana en las actividades de preparación y protección. Esto implica fortalecer las capacidades de los actores de seguridad, la coordinación entre los niveles estatal y municipal y una cooperación intersectorial más estrecha, así como una mayor atención a las necesidades de las comunidades vulnerables.

Entre los desafíos a la seguridad humana más apremiantes que afronta Honduras en relación con el impacto del cambio climático se incluyen el incremento en la frecuencia e intensidad de fenómenos climáticos extremos, riesgos para la agricultura y la seguridad alimentaria, deforestación y pérdida de biodiversidad, riesgos para la salud pública, riesgos para la buena gestión del agua y, por último, la migración y el desplazamiento humano. A continuación hacemos una introducción al análisis de estos desafíos.

Áreas de actuación

Honduras, a través de su Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático¹⁴, demuestra su compromiso para cumplir con el objetivo 13 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas: “Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos”. Además, el actual Plan de Gobierno de Honduras 2022-2026 incluye un modelo alternativo para el crecimiento y desarrollo económico, con un énfasis especial en la protección del medio ambiente y desarrollo agroforestal, en el cual la Policía Nacional, a través de sus competencias, debe fortalecer el acompañamiento de la población en educación ambiental y el cuidado de la vida silvestre, promoviendo la cultura de la denuncia a fin de dinamizar los mecanismos de control con el objetivo de impedir la destrucción de la flora y la fauna. En enero de 2023, en el marco del lanzamiento del programa ambiental Padre Andrés Tamayo, que contempla 150 municipios del país, la presidenta Xiomara Castro recordó que su Gobierno sigue comprometido con el medio ambiente y tiene como objetivo combatir la deforestación de los bosques hondureños y toda amenaza al ecosistema.



La Dirección de Inteligencia Policial (DIPOL), la Dirección de Modernización y la Dirección de Asuntos Internacionales y Cooperación Externa (DMAICE) contemplan en sus atribuciones, otorgadas por la Ley Orgánica de la SEDS y la PNH, ejecutar y evaluar medidas de reforma institucional que fortalezcan sus capacidades, incluyendo propuestas para formulación de políticas públicas encaminadas a la preservación del medio ambiente. En virtud de lo anterior se celebró en junio de 2023 el Primer Congreso Nacional sobre Impacto del Cambio Climático en la Seguridad de Honduras. El evento contó con participantes nacionales e internacionales, con el fin de concienciar a los miembros de la institución policial involucrados en la toma de decisiones encaminadas a la mejora y preservación del medio ambiente y la lucha contra el cambio climático.

Las conclusiones más destacadas de este congreso resaltaron la importancia de reconocer la responsabilidad compartida de todas las instituciones hondureñas en el ámbito ambiental para abordar de manera integral el cambio climático y reducir sus impactos negativos. Se hizo especial hincapié en la necesidad de sensibilizar, concienciar y llevar a cabo acciones concretas para contribuir a mitigar efectos como el

14. Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente. (2018). Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático: Honduras.

aumento de las temperaturas, los cambios en los patrones climáticos, la escasez de agua, la pérdida de biodiversidad, el impacto en la salud humana y el desplazamiento de poblaciones, así como a preparar a la población para que tenga una mayor resiliencia y adaptabilidad.

En materia de mitigación y adaptación, se destacó la urgencia de formular políticas públicas para proteger áreas verdes, la firma de acuerdos internacionales, el apoyo a los agricultores y la promoción de prácticas respetuosas con el medio ambiente. Se enfatizó la importancia de fortalecer la resiliencia de las comunidades mediante la inversión en infraestructuras e incorporar la perspectiva de género en los programas y políticas ambientales, reconociendo tanto el hecho de que las mujeres constituyen el 80% de los grupos vulnerables desplazados por el cambio climático como el mérito y el papel activo de ellas en la lucha contra el impacto del cambio climático.

Como hemos mencionado antes, el enfoque de Honduras a la hora de luchar contra el impacto del cambio climático debe ser integral, multiagencial y coordinado a nivel nacional y local. Por ello, el sector de seguridad, y en especial el de la Policía Nacional de Honduras, a la hora de servir y proteger a la comunidad tiene un rol que desempeñar que es clave en materia de mitigación y adaptación al cambio climático, y es un actor que se puede sumar a apoyar la mitigación de cambio climático en coordinación con otras entidades nacionales.

Mitigación

Cuando hablamos de mitigación, a menudo se hace referencia a los esfuerzos orientados a la descarbonización y a las medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero hacia la atmósfera, para evitar el calentamiento del planeta. Esto es luchar para que el impacto del cambio climático no vaya a más y sus efectos repercutan menos en la población. En este sentido, tratar de visualizar la conexión directa entre descarbonización y el rol del sector de seguridad no resulta sencillo. Sin embargo, la buena gobernanza del sector de seguridad y el buen funcionamiento de un Estado de derecho pueden tener un impacto directo no sólo en la protección de la ciudadanía frente a desastres naturales, sino que las agencias encargadas de hacer cumplir la ley pueden contribuir con su función a mitigar los factores que empujan al cambio climático, como la deforestación.



No ha sido hasta hace poco que las policías del mundo han empezado a comprender su papel en esta cuestión y no es de extrañar que tradicionalmente hayan sido instituciones reactivas que siempre han ido un paso detrás de los criminales y de sus métodos. Por ello, a menudo las instituciones policiales se sienten señaladas por su falta de previsión a futuro en cuanto a su responsabilidad de actuar en la cuestión climática. Según datos de INTERPOL, los delitos contra el medio ambiente se han convertido en el tercer sector más lucrativo para los grupos de delincuencia organizada transnacional, pues generan hasta 280,000,00 millones de dólares estadounidenses al año y desestabilizan a la población, la economía y el medio ambiente¹⁵.

En Honduras, los próximos años van a ser cruciales para la PNH para consolidarse como una institución al servicio de la ciudadanía y dedicada a la protección de su medio ambiente. En marzo de 2024, el fiscal general de Honduras, Johel Antonio Zelaya, anunció la creación de la Unidad Especializada en Delitos Ambientales (UNEDA) con sede en la ciudad de Juticalpa, en departamento de Olancho, que tendrá como prioridad atajar la creciente devastación ambiental de los departamentos de Atlántida, Colón, Gracias a Dios, Olancho y Yoro¹⁶.

Control de delitos ambientales

Dado que el cambio climático puede aumentar la presión sobre los recursos naturales, la policía puede contribuir al control de delitos ambientales como la deforestación ilegal, la caza furtiva, minería ilegal, los cultivos ilícitos, el tráfico de especies animales protegidas y la contaminación por mala gestión de residuos. Esto implica patrullar áreas críticas, investigar y procesar a aquellos que infringen las leyes ambientales.

Honduras pierde anualmente alrededor de 60,000 hectáreas de bosques por los incendios y la tala ilegal. Entre otras causas, según autoridades hondureñas, consideran que en muchos casos los fuegos son provocados por mano criminal. Este es un problema que afecta en general a la región, pues en los últimos 15 años el fenómeno de

15. Interpol. (2023). La delincuencia organizada lleva la seguridad medioambiental al límite. Obtenida de <https://www.interpol.int/es/Noticias-y-acontecimientos/Noticias/2023/La-delincuencia-organizada-lleva-la-seguridad-medioambiental-al-limite>.

16. Johel Zelaya. (2023). Los problemas del cambio climático. Obtenido de <https://twitter.com/johelzelaya/status/1767666014219579518>.

la narco-deforestación ha provocado la pérdida de entre el 15% y el 30% de la cobertura boscosa en Guatemala, Honduras y Nicaragua. De acuerdo con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), desde 2000, como resultado de la presión ejercida por organismos estadounidenses contra el tráfico de drogas en México y el Caribe, los narcotraficantes han comenzado a desplazarse hacia Centroamérica. En Honduras, una ruta importante para el tráfico de drogas centroamericano se encuentra en la región de La Mosquitia o Costa de Mosquitos, ubicada a lo largo del margen este entre Honduras y Nicaragua, en las costas caribeñas. Esta región se ha convertido en un punto de ingreso de cocaína al país, principalmente debido a su aislamiento geográfico y la escasa presencia estatal, lo que ha hecho que en los últimos años proliferen decenas de pequeñas pistas de aterrizaje clandestinas utilizadas por avionetas que transportan la droga proveniente de Sudamérica¹⁷. Sin embargo, un estudio de la Universidad Estatal de Oregon indica que existen otras áreas naturales protegidas afectadas por la narco-deforestación, como la Reserva de Biósfera de Río Plátano¹⁸.



Colaboración con organizaciones y agencias internacionales

La policía puede trabajar en estrecha colaboración con organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, así como agencias internacionales, para abordar los desafíos relacionados con el cambio climático. Esto implica compartir información, participar en iniciativas conjuntas y aprovechar los recursos disponibles para fortalecer la resiliencia y la adaptación al cambio climático.

Sensibilización y educación

La policía puede desempeñar un papel importante en la sensibilización y educación de la población sobre los riesgos asociados con el cambio climático y las medidas preventivas. Esto puede incluir campañas de concientización pública, charlas educativas en comunidades y la promoción de comportamientos sostenibles. Debido a la presencia del

17. Montoya, Helen Montoya. (2022). Cocaína y narcopolítica en La Mosquitia hondureña. En InsightCrime. Obtenido de <https://insightcrime.org/es/noticias/cocaina-narcopolitica-mosquitia-hondurena/>.

18. Karen Paredes, Leonardo Guevara y Lesly Frazier. (2021). "Honduras: narcotráfico y ganadería disparan deforestación en la Reserva de Biósfera de Río Plátano". Obtenido de <https://es.mongabay.com/2021/04/honduras-narcotrafico-y-ganaderia-disparan-deforestacion-en-la-reserva-de-biosfera-de-rio-platano/>.

narcotráfico en la economía de ciertas zonas, así como a la corrupción y a la debilidad de algunas instituciones, han prosperado los negocios relacionados con la deforestación. Además, se ha observado que los narcotraficantes ofrecen empleo, como el transporte clandestino de drogas, a personas desempleadas y en situación de pobreza en las áreas rurales. Incluso a veces los propios indígenas, quienes han habitado estas zonas boscosas por generaciones, se encuentran en el debate de participar en actividades relacionadas con el narcotráfico como una forma de subsistencia. La policía puede, de una manera proactiva, ayudar a crear conciencia, promover prácticas sostenibles y fomentar la participación comunitaria en la lucha contra la narco-deforestación y la protección del medio ambiente.



Capacitación ambiental

El Sistema de Educación Policial (SEP) puede fomentar el entrenamiento y mejora continua del personal policial para dar un mejor servicio en esta cuestión. Es posible integrar módulos de cambio climático y sostenibilidad en la formación continua de los agentes para brindarles conocimientos sobre los aspectos fundamentales de los crímenes medioambientales y su impacto en el cambio climático. Esto incluye informarles sobre los riesgos ambientales asociados, por ejemplo: ¿cómo afecta el impacto de la deforestación a la seguridad pública y cuáles son las medidas de respuesta más adecuadas? Además, es crucial que la policía aprenda más sobre el tema a través de una colaboración estrecha con expertos en medio ambiente y organizaciones especializadas en la mitigación y adaptación del cambio climático. Esta colaboración asegurará que la información proporcionada sea precisa y actualizada, permitiendo así una respuesta efectiva por parte de la policía frente a los desafíos ambientales que enfrenta la comunidad.

La Universidad Nacional de la Policía de Honduras, a través de su Vicerrectoría de Vinculación y Cultura Ciudadana, se unió recientemente al compromiso de integrar el cambio climático y la gestión de riesgo de desastres en la educación superior, como parte de la Declaratoria de Rectores del Comité Interinstitucional de Ciencias Ambientales (CICA), firmada en julio de 2022 por los 21 rectores de las diferentes universidades públicas y privadas de Honduras. En este sentido, la institución policial se está preparando, a través de su sistema educativo y con una nueva estrategia de coordinación de ciencias ambientales (2024), para capacitar a sus agentes y oficiales y hacer campañas de

concientización que incluyan desde la formación policial inicial de la escala básica en el Instituto Técnico Policial (ITP) hasta la formación policial inicial de la escala de oficiales en la Academia Nacional de Policía (ANAPO), donde los oficiales egresan con el grado de subinspectores. Entre sus objetivos se encuentra ofertar la transversalización del eje de cambio climático y la gestión integral de riesgo de desastre en toda la oferta educativa del nivel de educación superior. Para ello se deberá capacitar a la plana docente de la UNPH y diferentes centros de educación policial por medio de talleres, cursos y diplomados.

Intercambio de mejores prácticas

Es esencial que la policía trabaje en estrecha colaboración con otras instituciones, gobiernos locales, comunidades y organizaciones internacionales para abordar de manera efectiva los desafíos complejos derivados del cambio climático. Participar en redes internacionales y nacionales, tanto de policía como de otras instituciones, permitirá compartir y adoptar mejores prácticas en la mitigación del cambio climático en el ámbito policial. La coordinación y la acción conjunta son fundamentales para garantizar una respuesta integral y sostenible.



La propia estrategia de mitigación de la policía

La propia Policía Nacional de Honduras (PNH) puede desarrollar una serie de protocolos enfocados en reducir su propio impacto ambiental en las operaciones que ejecuta. En primer lugar, se pueden promover tecnologías verdes e innovadoras que ayuden a disminuir la huella de carbono de las actividades policiales. Esto incluye la exploración de sistemas de vigilancia y seguridad que tengan un impacto mínimo en el medio ambiente. Además, se puede priorizar la eficiencia energética tanto en las instalaciones policiales como en los vehículos y equipos utilizados. Se pueden adoptar tecnologías y prácticas que mejoren el consumo de energía, junto con políticas de gestión energética que fomenten el uso de fuentes renovables.

En cuanto a la movilidad, se puede contemplar la integración de vehículos eléctricos o híbridos en la flota policial, con el objetivo de reducir las emisiones de gases contaminantes. Asimismo, se puede promover el uso de alternativas sostenibles, por ejemplo, para implementar el nuevo modelo de policía comunitaria, como bicicletas, patrullajes a pie y vehículos de bajo impacto ambiental.

Por último, en lo que respecta a la construcción y renovación de instalaciones policiales, se pueden emplear prácticas y materiales sostenibles. Esto incluye la implementación de sistemas eficientes de gestión de agua y energía para minimizar el impacto ambiental de estas infraestructuras.

Adaptación

La Policía hondureña puede desempeñar un papel crucial en ayudar a la población a adaptarse y sobrellevar el impacto del cambio climático a través de diversas acciones. Aquí hay algunas estrategias específicas:

- **Protección y preparación ante desastres naturales**

Como en muchos otros contextos, las comunidades que ya son vulnerables están particularmente expuestas a riesgos climáticos y ambientales, desde deslizamientos de tierra e inundaciones hasta la pérdida de acceso a alimentos (pescado) y agua potable, a medida que la minería ilegal contamina los ríos. La policía puede desempeñar un papel crucial en la gestión de riesgos de desastres (GRD) y en la protección de comunidades especialmente vulnerables en zonas rurales, que son más propensas a sufrir los impactos directos del cambio climático. Esto implica garantizar la seguridad durante evacuaciones, prevenir saqueos y brindar asistencia humanitaria a quienes lo necesitan. En cuanto al monitoreo y vigilancia, se debe llevar a cabo la implementación de sistemas para vigilar de cerca y anticipar eventos climáticos adversos, permitiendo una respuesta rápida y eficiente ante situaciones de emergencia. Asimismo, se debe realizar una labor constante de vigilancia para prevenir y detener actividades ilegales que puedan exacerbar los impactos del cambio climático, tales como la deforestación descontrolada. Esta labor de vigilancia activa contribuye a proteger el medio ambiente y a promover prácticas sostenibles en la comunidad. La PNH actualmente dispone de un sistema de alerta temprana ante desastres naturales como huracanes y temporales, para la población en zonas de riesgo. La policía puede ir más allá y participar activamente en la planificación y ejecución de estrategias de prevención y mitigación de desastres naturales. Esto incluye la preparación para evacuaciones durante eventos climáticos extremos, la gestión del tráfico en situaciones de emergencia y la coordinación con otras agencias para garantizar una respuesta eficaz.



- **Participación en iniciativas de resiliencia comunitaria**

La policía puede colaborar con comunidades locales en la implementación de iniciativas de resiliencia climática. Esto puede incluir programas de educación comunitaria, operaciones de evacuación, primeros auxilios y preparación ante riesgos de desastres que ayuden a las comunidades a adaptarse a los desafíos del cambio climático. Entre las labores policiales se incluye la planificación y respuesta a desastres, donde se colabora con las comunidades para crear planes específicos que aborden las amenazas climáticas. Asimismo, se participa en simulacros y ejercicios de preparación para fortalecer la capacidad de respuesta de la comunidad ante posibles emergencias. Esta colaboración y entrenamiento conjunto son fundamentales para asegurar una respuesta efectiva en situaciones de crisis.

- **Educación y sensibilización**

En cuanto a la educación y sensibilización, se enfoca en el desarrollo de programas educativos destinados a elevar la conciencia de la comunidad sobre los riesgos asociados al cambio climático y las medidas de adaptación necesarias. Además, se organizan talleres y charlas comunitarias con el fin de informar a la población acerca de prácticas seguras y sostenibles.

En lo que respecta a la seguridad durante desastres, se prioriza garantizar el bienestar de la población en situaciones de eventos climáticos extremos, como asegurar evacuaciones ordenadas y gestionar el tráfico de manera eficiente. Asimismo, se lleva a cabo una estrecha coordinación con otras agencias de respuesta a desastres para lograr una acción conjunta, eficiente y eficaz ante cualquier eventualidad.

Conclusión

Al adoptar las estrategias expuestas, la Policía hondureña puede desempeñar un papel esencial en la construcción de comunidades más seguras y resilientes frente a los desafíos del cambio climático, sobre todo en materia de protección del medio ambiente y mitigación de los efectos y riesgos de desastre. La institución ha establecido unidades especializadas en delitos ambientales, está comenzando a formar a sus agentes y oficiales con conocimientos y capacidades en este tema y ha participado en congresos nacionales e internacionales sobre el impacto del cambio climático en la seguridad. Sin embargo, todavía queda mucho camino por rerecorrer y la policía hondureña no debe abordar esta cuestión en solitario. La colaboración con otros actores y organizaciones nacionales e internacionales es necesaria para abordar los desafíos ambientales de una manera efectiva. La lucha contra la deforestación ilegal —ya sea para cultivos ilícitos o para otros usos, como la agricultura o ganadería ilegal— tiene que ser una de las prioridades en materia de mitigación, especialmente en las regiones más remotas, como la reserva de la Biósfera del Río Plátano.

Las comunidades rurales seguirán siendo las más vulnerables por su exposición a los fenómenos climáticos extremos y la policía deberá jugar un rol fundamental en materia de gestión de riesgos de desastre con el objeto de mitigar impactos negativos en la salud, la seguridad alimentaria y el acceso a agua potable, temas que, a su vez, tienen un impacto en la migración y desplazamiento humano.

En resumen, la Policía Nacional de Honduras tiene delante de sí una serie de desafíos y nuevas áreas de actuación para seguir desempeñando un papel clave en la protección del medio ambiente y la mitigación de los efectos del cambio climático. El compromiso y las acciones que realice hoy contribuirán mañana, significativamente, a la construcción de una sociedad más segura, resiliente y sostenible en Honduras.



HONDURAS: CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE USO DE LA FUERZA POLICIAL PARA UNA TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL INTEGRAL

Por Edward Niño Ramírez*

*Edward Niño Ramírez es Oficial de Proyectos en DCAF Honduras. Cuenta con una sólida trayectoria profesional que abarca su servicio como oficial de policía en Colombia, donde alcanzó el grado de Teniente Coronel. Con más de dos décadas de experiencia, se ha especializado en gobernanza, inteligencia policial, reformas al sector de seguridad y, particularmente, en la reforma policial, destacándose en el uso de la fuerza.

Pasos para construir el sistema de uso de la fuerza

En la búsqueda constante de mejorar la eficiencia, eficacia y la legitimidad de las instituciones policiales, resulta crucial desarrollar sistemas de uso de la fuerza que estén alineados con los principios básicos, las normas locales y los estándares internacionales. Este artículo propone un enfoque paso a paso para la construcción de un sistema de uso de la fuerza policial, dirigido a la modernización de un cuerpo de policía. El objetivo es promover una cultura de seguridad ciudadana y seguridad operativa fundamentada en el respeto a los derechos humanos y en la protección de la vida. En el entendido de que el uso de la fuerza es una facultad legal conferida a los cuerpos de policía, pero este debe ser una excepción y emplearse como último recurso para controlar una situación determinada.

Para guiarse en este paso puede tomar como referencia la publicación de DCAF “Marco legal, normativo y los mecanismos de control de la actuación policial”, tema 1 de la colección “Buena gobernanza del uso de la fuerza policial”. Disponible en <https://www.dcaf.ch/legal-framework-norms-and-control-mechanisms-police-action>.

Teniendo estos conceptos presentes, analicemos los pasos para la construcción de un sistema de uso de la fuerza policial.

Paso 1: diagnóstico

El primer paso es realizar un análisis exhaustivo del estado actual de todo lo concerniente al uso de la fuerza policial. Esto implica evaluar las normas, políticas, prácticas y procedimientos existentes, así como los incidentes presentados en el uso de la fuerza. Se deben considerar factores como la frecuencia y gravedad de los incidentes, la percepción y confianza pública en la policía y el nivel de capacitación y supervisión del personal, entre otros temas relevantes de acuerdo con el contexto.



El diagnóstico debe ser realizado por un equipo multidisciplinario interno o externo, que incluya a expertos legales, de derechos humanos, policía comunitaria y análisis de datos, entre otros. Este análisis proporcionará una base sólida para identificar áreas de mejora y definir objetivos claros para la transformación y modernización institucional.

Paso 2: mesa técnica de transformación institucional

Una vez completado el diagnóstico, se debe constituir una mesa técnica de transformación institucional. Esta mesa debe estar integrada por representantes de todas las direcciones del cuerpo de policía, así como por expertos externos en temas relevantes. El propósito de esta mesa es facilitar la colaboración interdisciplinaria y garantizar la participación de todas las partes interesadas en el proceso de reforma.

La mesa técnica será responsable de revisar los hallazgos del diagnóstico, identificar áreas prioritarias de intervención y desarrollar un plan de acción detallado para la implementación del nuevo sistema de uso de la fuerza. Es fundamental que este proceso sea transparente y participativo, con el fin de generar confianza tanto dentro como fuera de la institución policial.

Paso 3: construcción de un modelo de uso de la fuerza propio y contextualizado

El siguiente paso es la construcción o actualización del modelo de uso de la fuerza policial. Esto implica definir los principios rectores, las políticas y los procedimientos (niveles de fuerza) que regirán el uso de la fuerza por parte de los agentes policiales. Es importante que este modelo sea desarrollado teniendo en cuenta el marco legal y normativo, las características específicas del contexto en el que opera el cuerpo de policía y las mejores prácticas internacionales en la materia.

El modelo debe estar basado como mínimo en los principios básicos de legalidad, proporcionalidad y necesidad. Debe establecer claramente los niveles de fuerza permitidos en diferentes situaciones o comportamientos ciudadanos, así como los mecanismos de supervisión y control para garantizar el cumplimiento de las normas establecidas y velar por el respeto de los derechos humanos.



Es esencial que tanto el modelo como los documentos relacionados con el uso de la fuerza se alineen con el marco legal y normativo vigente a nivel local, además de cumplir con los estándares internacionales establecidos.

Para este paso puede tomar como referencia la publicación “Construcción de los modelos de uso de la fuerza policial”, tema 2 de la colección “Buena gobernanza del uso de la fuerza policial”. Disponible en <https://www.dcaf.ch/construction-models-police-use-force>

Paso 4: construcción de un manual de uso de la fuerza

Una vez definido el modelo de uso de la fuerza, se procederá a la construcción de un manual o cualquier otro documento que explique dicho modelo en detalle. Este manual debe ser accesible y comprensible para todos los miembros del cuerpo de policía, y debe constituirse en un marco de actuación del servicio de policía.

El manual debe tener en cuenta tanto el marco legal y normativo nacional como los estándares internacionales en materia de derechos humanos y uso de la fuerza policial. Debe ofrecer orientación clara sobre cómo proceder en diversos escenarios, con el objetivo de minimizar el riesgo de abuso o violación de los derechos humanos. También cumple la función de ser un compendio que acompaña el servicio policial, con el propósito de proteger la integridad de los agentes policiales y la de terceros.

Además de contar con un manual o documento que condense la doctrina del uso de la fuerza policial, es necesario desarrollar nuevos documentos que respalden y apoyen los procedimientos policiales. En este sentido, resulta crucial evaluar la creación o reforma de procesos, procedimientos, protocolos o guías de actuación policial en lo que respecta al uso de la fuerza y a la prestación del servicio.

Estos documentos complementarios son esenciales para establecer un sistema integral de uso de la fuerza policial, cubren una variedad de aspectos que incluyen técnicas y

Para este paso puede tomar como referencia la publicación “Métodos de actuación policial”, tema 3 de la colección “Buena gobernanza del uso de la fuerza policial”. Disponible en <https://www.dcaf.ch/methods-police-action>.



tácticas policiales, resolución de conflictos, gestión de manifestaciones, actuación ante grupos vulnerables, toma de decisiones, manejo del trauma y el estrés policial, entre otros. Es imperativo que estos documentos incorporen un enfoque de género e inclusión.

Paso 5: educación policial

Es crucial promover la institucionalización de la modernización y los cambios desarrollados en el uso de la fuerza a través de la educación policial. Esto implica integrar la formación sobre el nuevo modelo de uso de la fuerza en todos los niveles de la institución policial, desde la formación inicial en la academia hasta la capacitación continua en el campo.

Para lograr una rápida pero efectiva institucionalización y transversalización de esta mejorada doctrina, es necesario emplear estrategias de formación de formadores en uso de la fuerza. Esto implica capacitar a un número considerable de agentes que luego puedan transmitir sus conocimientos en el terreno, cubriendo así el entrenamiento en toda la institución policial.

Es fundamental que la educación policial incluya no sólo aspectos técnicos sobre el uso de la fuerza, sino también formación en ética, derechos humanos, resolución de conflictos y relaciones comunitarias. Esto ayudará a garantizar que los agentes policiales estén debidamente preparados para enfrentar los desafíos del servicio de manera profesional y respetuosa.

Para este paso puede tomar como referencia las publicaciones “Modernización de la formación policial”, tema 4 de la colección “Buena gobernanza del uso de la fuerza policial”, disponible en <https://www.dcaf.ch/modernisation-police-training>; y “La tutoría en el entorno policial”, en <https://www.dcaf.ch/mentoring-police-environment>.

Paso 6: sistema de monitoreo, evaluación y supervisión

Por último, resulta prioritario establecer mecanismos rigurosos de evaluación, monitoreo y supervisión de los procedimientos y el uso de

la fuerza por parte de la policía. Estos procedimientos deben incluir mecanismos internos e interinstitucionales para recopilar datos sobre incidentes de uso de la fuerza, así como para analizar tendencias y patrones a lo largo del tiempo. Esto puede desarrollarse mediante una estrategia de “observatorio, centro de análisis o centro de pensamiento, etc.”.

Además, se deben realizar evaluaciones periódicas de la efectividad del modelo de uso de la fuerza y de su impacto en la seguridad ciudadana y el respeto a los derechos humanos. La supervisión constante por parte de autoridades internas y externas, así como la participación de la sociedad civil y los organismos de derechos humanos, son fundamentales para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el ejercicio de la fuerza policial.

Un proceso clave que se beneficia de este monitoreo y evaluación del uso de la fuerza es la educación policial. Al seguir de cerca los procedimientos policiales en los que se emplea la fuerza, es posible identificar áreas de mejora en la formación policial.

Se pueden revisar los currículos educativos, las prácticas, el cuerpo docente y otras capacitaciones complementarias, lo que puede optimizar la formación de los agentes de policía y mejorar la eficiencia del servicio que se presta en la comunidad.

En resumen, la construcción de un sistema de uso de la fuerza policial es un proceso complejo que requiere un enfoque integral y colaborativo. Al seguir los pasos descritos, un cuerpo de policía puede avanzar hacia la implementación de un modelo de uso de la fuerza que sea efectivo, justo y respetuoso de los derechos humanos.

Para este paso puede tomar como referencia las publicaciones “Marco legal, normativo y los mecanismos de control de la actuación policial”, tema 1 de la colección “Buena gobernanza del uso de la fuerza policial”, disponible en <https://www.dcaf.ch/legal-framework-norms-and-control-mechanisms-police-action>; y “Rendición de cuentas en el uso de la fuerza policial”, en <https://www.dcaf.ch/accountability-use-police-force-latin-america>.



La experiencia de Honduras en la construcción del modelo

En Honduras, la Policía Nacional inició un proceso de modernización de su doctrina sobre el uso de la fuerza. Este proceso ha transitado por diversas etapas, resultando en la implementación de una serie de acciones que han contribuido a la construcción de elementos que pueden ser considerados como parte de un sistema de uso de la fuerza. Este sistema está fundamentado en el Modelo de Uso de la Fuerza de la Policía de Honduras, el cual orienta y acompaña el desempeño del servicio policial desplegado en todo el territorio nacional por agentes de las distintas escalas y especialidades.

Para establecer el modelo hondureño se han seguido los pasos propuestos en el presente texto, tal como detallamos a continuación.

El primer paso se realizó con el apoyo del Programa de Seguridad Ciudadana de la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), desarrollado por el componente de Asesoramiento Policial del Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF). En él se llevó a cabo un análisis exhaustivo de la situación actual en cuanto al uso de la fuerza por la policía. Este análisis permitió identificar tanto las fortalezas como las áreas de mejora, las cuales fueron convertidas en recomendaciones. Estas recomendaciones sirvieron como base para la elaboración de un plan de trabajo destinado a fortalecer y modernizar la doctrina básica en el uso de la fuerza.

Posteriormente, el alto mando policial dio luz verde para avanzar en los siguientes pasos, otorgando viabilidad e importancia al proceso de modernización de la doctrina policial en lo que respecta al uso de la fuerza. Se reconoció la necesidad de reformar y desarrollar modelos y documentos que pudieran establecer estándares de actuación policial, con el objetivo constante de optimizar el servicio y promover el respeto por los derechos humanos.

El paso 2 inició con la creación de una mesa técnica de trabajo integrada por oficiales de policía, quienes fueron seleccionados meticulosamente en función de perfiles específicos que abarcaran

diversas especialidades dentro del servicio policial. Este proceso garantizó la representación de diferentes áreas de experiencia y conocimiento dentro del cuerpo policial, permitiendo así una colaboración efectiva y una perspectiva integral en el desarrollo de la tarea encomendada.

En los pasos 3 y 4, con el respaldo técnico DCAF¹, se trabajó en fortalecer las capacidades operativas de la policía hondureña y contribuir a la mejora de las prácticas policiales en concordancia con estándares internacionales. Se creó el Modelo de Uso de la Fuerza, seguido por la elaboración del Manual de Uso de la Fuerza para la Policía Nacional de Honduras. Este proceso involucró varias etapas de talleres de elaboración, revisiones legales y técnicas, así como sesiones de validación que permitieron integrar aspectos relevantes para la contextualización local e institucional de este marco de actuación policial.

Una vez obtenida la validación legal y técnica, como complemento validador importante, se llevó a cabo un taller con el Directorio Estratégico Policial², en el cual se presentó detalladamente el proceso realizado hasta ese momento. Durante este encuentro se incorporaron las opiniones y recomendaciones del alto mando policial, quienes tras su revisión dieron la aprobación tanto al modelo como al manual. Posteriormente, estos documentos fueron remitidos al señor secretario de Seguridad, quien finalmente los ratificó mediante el Acuerdo 1147 del 7 de agosto de 2023, dando vida legal y jurídica al proceso.

Para integrar la modernización de la doctrina policial en el ámbito operativo se llevó a cabo el paso 5, momento en el que la Dirección de Educación Policial asumió un papel fundamental y de relevancia significativa en el proceso. En colaboración con la Universidad Nacional de la Policía (UNPH), se inició un programa de difusión del Modelo y el Manual de Uso de la Fuerza. Este proceso comenzó con la capacitación de funcionarios policiales instructores, quienes fueron formados a través de un Diplomado Especializado de Formador de Formadores. Una vez graduados, estos instructores iniciaron la fase de formación, impartiendo cursos a oficiales, preparándolos como multiplicadores. Esta estrategia

1. DCAF. (2024). Driving innovation in policy and practice. Obtenido en www.dcaf.ch.

2. El Directorio Estratégico Policial es un órgano superior de asesoría, coordinación, organización, planificación y supervisión operativa conjunta, evaluación y valoración de las actuaciones y procedimientos policiales, a fin de que se realicen en el marco de la ley, reglamentos y protocolos establecidos (Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras, 2017).

educativa tuvo como objetivo principal institucionalizar de manera ágil y objetiva el nuevo enfoque entre todos los agentes de policía del país, quienes fueron capacitados y actualizados en el Modelo y Manual de Uso de la Fuerza.

Después de los talleres llevados a cabo con el Directorio Estratégico, la Policía decidió elaborar e implementar el Protocolo de Actuación de la Policía Nacional para el Desalojo de Vías Públicas e Instalaciones. Este protocolo consiste en un conjunto detallado de procedimientos destinados a guiar a los miembros de la Policía Nacional de Honduras en el manejo de multitudes. Su objetivo principal es proporcionar un marco claro y coherente para la toma de decisiones por parte del mando policial durante tales situaciones. Además de fortalecer la capacidad operativa de la policía, este protocolo busca promover la transparencia y la protección de los derechos humanos en todas las intervenciones policiales relacionadas con desalojos de vías públicas e instalaciones.



La incorporación del MITOP

De forma posterior a este proceso, la cooperación internacional, a través de la Oficina de Asuntos Internacionales contra el Narcotráfico y Aplicación de la Ley (INL) de los Estados Unidos, brindó su respaldo a la policía de Honduras en el desarrollo del Método de Intervención Táctico Operacional Policial (MITOP). Este método, concebido como un despliegue táctico derivado del modelo de uso de la fuerza, se enfoca en establecer protocolos claros respecto a los niveles de fuerza policial. Busca fortalecer las competencias de los funcionarios de policía en el desempeño de sus funciones.

Parámetros de seguimiento y evaluación

Actualmente, a través de una mesa técnica de institucionalización, se están creando los parámetros de implementación de medidas de seguimiento y evaluación (paso 6) para garantizar la efectividad y el cumplimiento continuo de las directrices en torno al uso de la fuerza policial y velar por el respeto de los derechos humanos bajo la premisa de servir y proteger.

En conclusión, el uso de la fuerza policial se revela como un sistema complejo que abarca varios elementos esenciales, configurando así

un marco doctrinario integral. Este sistema se fundamenta en pilares conceptuales como el Modelo y el Manual de Uso de la Fuerza, los cuales se complementan con procesos y procedimientos logísticos, tácticos, normativos, educativos y otras actividades complementarias, como la gestión de inteligencia emocional y la resolución de conflictos. Es importante destacar que esta doctrina es dinámica y requiere una constante construcción de nuevos elementos y evaluación continua para fomentar la modernización y transformación institucional, adaptándose a las cambiantes realidades y dinámicas del contexto. En todo momento, el objetivo primordial es garantizar la seguridad y protección de la ciudadanía, siempre en consonancia con el irrestricto respeto a los derechos humanos. Este enfoque integral no sólo fortalece la capacidad operativa de las fuerzas policiales, sino que también promueve la construcción de relaciones de confianza y legitimidad con la comunidad a la que sirven.



Nota: La figura muestra los elementos que pueden considerarse parte de un sistema de uso de la fuerza: 1) cartilla del marco legal y normativo, 2) Manual de Uso de la Fuerza y Armas de Fuego, 3) Protocolo de Actuación de la Policía Nacional para el Desalojo de Vías Públicas e Instalaciones, 4) Método de Intervención Táctico Operacional Policial (MITOP).

Bibliografía

- DCAF. (2024). Driving innovation in policy and practice. Obtenido de www.dcaf.ch.
- Decreto 18–2017. Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad y de la Policía Nacional de Honduras. Tegucigalpa: La Gaceta.



LISTA DE CHEQUEO PARA LA MODERNIZACIÓN DEL USO DE LA FUERZA: EL CASO DE HONDURAS

Por Edward Niño Ramírez*, Dan Hales** y Diego García Represa***

*Edward Niño Ramírez es Oficial de Proyectos en DCAF Honduras. Cuenta con una sólida trayectoria profesional que abarca su servicio como oficial de policía en Colombia, donde alcanzó el grado de Teniente Coronel. Con más de dos décadas de experiencia, se ha especializado en gobernanza, inteligencia policial, reformas al sector de seguridad y, particularmente, en la reforma policial, destacándose en el uso de la fuerza.

**Dan Hales es máster en Globalización y Desarrollo Latinoamericano por la Universidad de Londres. Actualmente es jefe de la oficina de país de DCAF en Honduras y coordinador nacional del programa. Su trabajo ha girado internacionalmente en torno a la policía comunitaria, análisis de la confianza en la policía, género e inclusión, planeación estratégica, uso de fuerza y mentoría.

***Diego García Represa, Oficial de Proyectos en la Unidad de América Latina y el Caribe de DCAF, tiene experiencia de trabajo en Interpol y organizaciones internacionales de seguridad. Forma parte del equipo de DCAF que implementó el programa de COSUDE en Honduras. Se destaca por su investigación del nexo entre el sector de seguridad y el impacto del cambio climático en la seguridad humana. Su enfoque se centra especialmente en la cuenca del río Amazonas.

La selección del caso de estudio

En el presente trabajo se expone una lista de chequeo para orientar la modernización del uso de la fuerza policial, creada a partir de la experiencia en la implementación del nuevo modelo de uso de la fuerza desarrollado por la Policía Nacional de Honduras con el respaldo técnico de DCAF (Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad), como parte del proyecto y financiamiento de la Cooperación Suiza en Honduras.

Es importante estudiar las condiciones en que se ha desarrollado el modelo de uso de la fuerza en Honduras porque pone en evidencia la necesidad del trabajo coordinado y el rol de la cooperación como apoyo en los procesos de fortalecimiento del servicio policial, creando las condiciones para que sean los propios policías hondureños quienes desarrollen sus mecanismos de actuación, con los que se relacionan con la ciudadanía. Esto ha permitido una rápida integración del modelo en la educación y la operatividad policial hondureña, así como un empoderamiento que permite aspirar a perfeccionarlo constantemente a partir de su aplicación.

La modernización del uso de fuerza

Los cuerpos policiales son generalmente la primera línea de respuesta de un Estado para restaurar el orden y mantener la seguridad y proteger a la comunidad. Su desempeño operativo está directamente vinculado con el comportamiento público y se ejecuta a través de un servicio policial dinámico centrado en la prevención, disuasión y control, siempre con el respeto a los derechos humanos como prioridad.

En esta línea de pensamiento, De Rover (2020) explica que “el mantenimiento del orden público es una responsabilidad fundamental de los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley, que exige equilibrar en forma cuidadosa y constante los derechos e intereses de todos los sectores de la población. El estricto cumplimiento del marco jurídico aplicable es indispensable para garantizar ese equilibrio. Prevenir la violencia y evitar la necesidad del recurso a la fuerza deberían ser los principios rectores en el manejo de cualquier situación relacionada con el orden público”.

Para lograr el objetivo del servicio policial planteado en los párrafos anteriores, es fundamental que la policía interactúe con la comunidad mediante acciones enmarcadas en procedimientos. Estos procedimientos e intervenciones policiales deben estar actualizados, adaptarse a los cambiantes contextos locales y alinearse con las reformas policiales y legislativas en curso y ser apto para el contexto-

La modernización de la policía implica mucho más que simplemente adoptar habilidades técnicas o aplicar prácticas específicas. Incluye un cambio cultural significativo. Por lo tanto, para que tenga éxito, es crucial involucrar a todos los miembros de la organización en el proceso de reforma y ganarse el respaldo, la confianza y el respeto continuo de la comunidad.

El uso de la fuerza es un punto de discrepancia y, en ocasiones, de conflicto entre la policía y la comunidad. En todo el mundo se han presenciado casos emblemáticos que involucran el uso o lo que se percibe como abuso de la fuerza por parte de la policía. Estos incidentes

han generado una gran brecha entre la policía y la población, lo que ha llevado a llamamientos políticos para implementar reformas policiales.

Es importante destacar que el uso de la fuerza por parte de la policía está sujeto a escrutinio y regulación para garantizar que sea proporcional, legítimo y se ajuste a los principios de derechos humanos, priorizando la transparencia y la rendición de cuentas. Los casos de uso excesivo o injustificado de la fuerza pueden generar controversias y debates en torno a la conducta policial y su eficacia.

Es crucial que la población confíe en que el uso de la fuerza sea restringido y se emplee sólo cuando es necesario, en aras de brindar servicio y protección. Al mismo tiempo, la policía requiere apoyo cuando utiliza la fuerza dentro de los límites legales, pero también debe estar consciente de las consecuencias cuando no lo hace. Encontrar un equilibrio en el uso de la fuerza es fundamental para garantizar la seguridad de todos los involucrados y preservar la confianza en las instituciones encargadas de proteger a la comunidad.

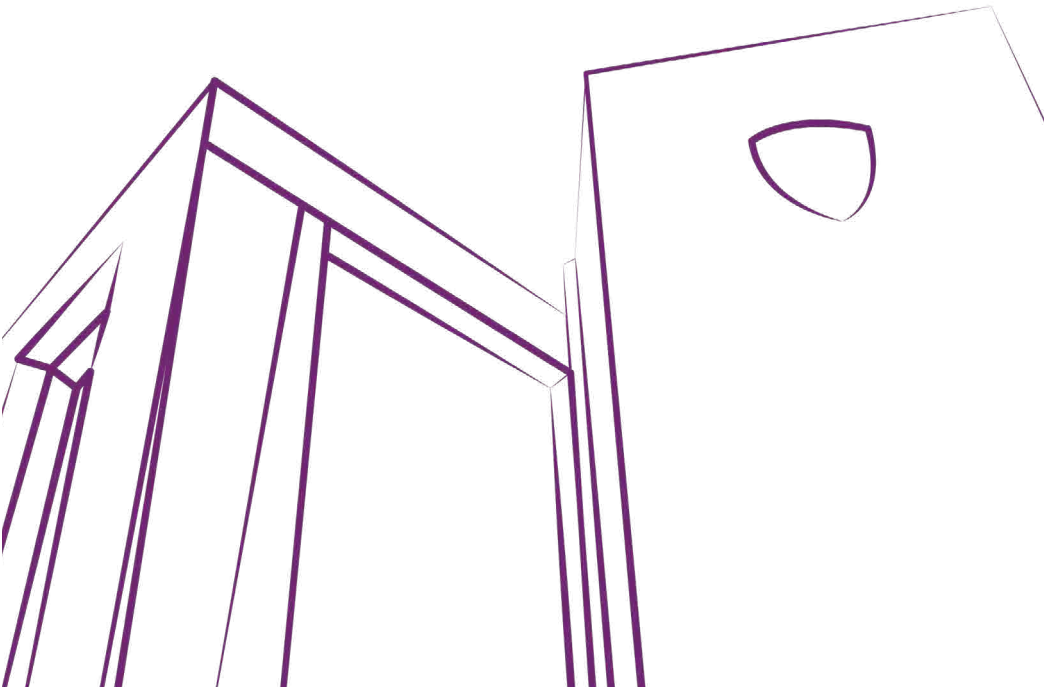
La implementación de sistemas claros y definidos sobre el uso de la fuerza contribuye a promover una buena gobernanza en materia de seguridad. Estos sistemas generan confianza tanto en la policía como en la población al garantizar el respeto a los derechos humanos de todas las personas, ya sean miembros de las comunidades o de las instituciones policiales.

Este tema que es transversal a todo el servicio policial se constituye en la respuesta primaria en prevención, control del delito y mantenimiento de la seguridad. Por lo tanto, sus procesos y procedimientos deben tener períodos constantes de modernización y transformación, optando por la dinamización del servicio de policía ante las demandas ciudadanas, haciendo que los funcionarios policiales respeten los derechos humanos y que su actuar sea transparente y libremente escrutable a nivel interno y externo, impactando positivamente en la cultura policial.

En resumen, la modernización del uso de la fuerza policial es importante por las siguientes razones:

- Reduce el riesgo de afectación a la integridad de los policías y de la ciudadanía con que interactúa.
- Mejora la relación y colaboración con la comunidad, generando construcción de confianza mutua.

- Garantiza el respeto a los derechos humanos y las libertades de las personas durante las interacciones con la policía.
- Genera mayor eficiencia y efectividad en los procedimientos policiales, mediante la actualización de las técnicas y tácticas, evitando excesos y/o abusos.
- Reduce la necesidad de usar fuerza potencialmente letal o excesiva, priorizando técnicas menos letales y la aplicación de fuerza preventiva.
- Permite mayor eficiencia en la prevención del delito, la reducción de la violencia y la resolución de los crímenes.
- Gestiona de una mejor manera la solución de conflictos.
- Genera mayor transparencia, responsabilidad y ética en los procedimientos policiales.
- Permite procesos de rendición de cuentas de las actuaciones policiales.
- Produce avances tecnológicos y el mejoramiento del equipo policial.



Construir una lista de chequeo para orientar la modernización del uso de la fuerza

A partir de la experiencia de asesoramiento brindado por DCAF a la Policía Nacional de Honduras, se elaboró una lista de chequeo de puntos claves para la modernización del uso de la fuerza policial, en la que se señalan, entre otras cosas, áreas de mejora, medidas correctivas, necesidades de capacitación, políticas más efectivas para calificar las acciones policiales y medidas para prevenir el uso excesivo o indebido de la fuerza.



136

Es relevante mencionar que esta lista de chequeo no es exhaustiva y no sigue un orden o jerarquía específicos entre sus ítems. El uso de la fuerza es un tema transversal y de vital importancia para el servicio de policía en su interacción con la comunidad. Por ello, la finalidad de esta lista de chequeo es orientar a los servicios de policía en sus procesos de autoanálisis y de modernización relacionados con el uso de la fuerza, proporcionando una sólida base para la revisión de los procesos de transformación estratégica y operativa en este ámbito.

La lista de chequeo consta de siete ítems (preguntas) que abordan a través de cinco ejes que apoyan y simplifican el proceso de análisis y modernización del servicio policial en relación con el uso de la fuerza. DCAF comprende la complejidad del uso de la fuerza y que un desafío diario para las fuerzas policiales. Reconoce que a menudo se enfrentan a limitaciones de recursos que dificultan la revisión integral de los sistemas existentes de manera simultánea. Por ello, esta lista de verificación ha sido diseñada deliberadamente simple y directa.

Ítems que integran la lista de chequeo

1	¿El proceso de modernización de uso de la fuerza cuenta con aprobación del alto liderazgo de la organización?
2	¿Tiene mesa técnica de trabajo que desarrolle el proceso de modernización del uso de la fuerza?
3	¿Tiene diagnóstico que permita conocer el estado actual del uso de la fuerza?
4	¿Existe un marco legal y normativo con relación al uso de la fuerza?
5	¿Existe un modelo de uso de la fuerza gráfico o un esquema teórico específico para el contexto que oriente los procedimientos policiales?
6	¿Existe un modelo educativo con enfoque en el uso de la fuerza, respeto por los derechos humanos y género?
7	¿Existen sistemas de monitoreo y evaluación internos y externos, incluyendo procesos, rendición de cuentas en el uso de la fuerza?

Ejes

Analizar

Conectar

Construir

Integral

Institucionalizar



Con base en la experiencia en Honduras, destaca varios puntos claves. En primer lugar, es fundamental obtener la aprobación del liderazgo y, mediante una mesa técnica, recabar aportes de todas las direcciones de la institución policial. Además, se requiere realizar un diagnóstico exhaustivo para identificar aspectos positivos y áreas de mejora en el uso de la fuerza. Una vez completado esto, los temas identificados en este diagnóstico deben orientar el punto de partida de la modernización institucional, asegurando, entre otros aspectos, la alineación de la doctrina con los marcos jurídicos nacionales. En caso necesario, se deben realizar ajustes en la legislación para desarrollar

un modelo con una base legal y doctrinaria sólida, adaptable a las necesidades locales y garante del respeto a los derechos humanos en el uso de la fuerza.

Posteriormente, dicho modelo debe integrarse de manera efectiva en los programas de formación policial y respaldarse con un sistema robusto de seguimiento y evaluación para garantizar su implementación adecuada y continua.

A continuación se presenta la lista de chequeo construido a partir de las consideraciones expuestas, que abarca todos los elementos esenciales identificados, detallando los pasos recomendados para lograrlos en caso de que aún no estén implementados. Es importante destacar que el implementador puede llevar a cabo cada punto sin necesidad de seguir un orden específico, adaptándolo al contexto donde se implementará.



La lista de chequeo

NIVEL	ÍTEM	SI	NO	ANALIZAR	CONECTAR	CONSTRUIR	INTEGRAR	INSTITUCIONALIZAR
Administrativo	1. ¿El proceso de modernización de uso de la fuerza cuenta con aprobación del alto liderazgo de la organización?			Examinar la documentación interna para evaluar el estado actual de la aplicación legal de la fuerza y su relación con la doctrina policial. • Recopilar la información disponible.	Articular la conexión e importancia de modernizar el uso de fuerza conectado con el Plan Estratégico de la Policía, derechos humanos y el nivel de quejas / denuncias hacia la policía por uso o abuso del uso de la fuerza.	Construir una infografía para mostrar el impacto.	Generar recomendaciones que integren el tema de uso de la fuerza con los objetivos estratégicos, misión y visión de la policía. • Hacer el informe de recomendaciones y próximos pasos.	Difundir el informe al alto mando policial para su autorización y la toma de decisiones.
	Tiene mesa técnica de trabajo que arrolle el proceso de modernización del uso de la fuerza?			Analizar qué partes o unidades de la institución deben conformar la mesa técnica y quién debe liderarla.	Incorporar y/o conectar la mesa dentro de los sistemas de gobernanza existentes, por ejemplo, si existen unidades especializadas sobre derechos humanos o género. • Evaluar la posibilidad de contar con asesoramiento técnico a través de la cooperación externa.	Construir una mesa de trabajo que tenga claramente definidos sus objetivos, participantes, productos, ruta crítica y agenda.	Determinar a los integrantes de la mesa técnica y sus responsabilidades.	Generar una orden o instructivo para la formalización y autorización de la mesa de trabajo.
Análisis	3. ¿Tiene un diagnóstico que permita conocer el estado actual del uso de la fuerza?			Generar un análisis o diagnóstico de la situación actual del empleo del uso de la fuerza en la Policía. El diagnóstico sirve como línea base del proceso de modernización, permitiendo analizar y establecer el	Conectar las capacidades y necesidades en el contexto a la elaboración del diagnóstico considerando los factores relevantes para comprender la plenamente la	Construir un plan de trabajo que integre a todos los niveles de la organización policial. • El plan de trabajo debe incluir indicadores	Generar un plan de acción con los hallazgos y recomendaciones del diagnóstico.	Difundir y comunicar el diagnóstico al alto mando policial para su aprobación y la toma de decisiones. • Los resultados del diagnóstico y los planes de mejora deben ser integrados e institucionalizados

	ITEM	S	NO	ANALIZAR	CONECTAR	CONSTRUIR	INTEGRAR	INSTITUCIONALIZAR
	<p>4. ¿Existe un marco legal y normativo con relación al uso de la fuerza?</p>			<p>Analizar la existencia y la adecuación legal y normativa relacionado con el uso de la fuerza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar leyes, reglamentos y 	<p>Identificar la conexión y alineación entre el uso de la fuerza, las normas locales y los estándares internacionales.</p>	<p>Construir un marco legal y normativo, así como su alineación con los estándares internacionales.</p>	<p>Desarrollar documentos de apoyo adicionales al marco normativo interno, como manuales, reglamentos, criterios,</p>	<p>Institucionalizar este conocimiento en la policía a través de los currículos de la educación policial. De esta forma se asegura que todos los agentes estén debidamente</p>
				<p>estado actual de la situación en cuanto al uso de la fuerza policial, identificando tanto fortalezas como áreas de mejora. El diagnóstico deberá considerar información clave como la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Datos y estadísticas de internos/exterios y controles de derechos humanos. • Sentencias de cortes de derechos humanos pertinentes al país. • Identificar brechas entre la situación ideal y la actual mediante la revisión de datos, como encuestas de percepciones internas y externas, incluyendo medidas de confianza en la policía. En caso de no contar con una medición de confianza, se recomienda llevar a cabo una evaluación al respecto. 	<p>situación.</p>	<p>que permitan medir el avance y progreso en dicho proceso de modernización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementar acciones correctivas y de mejora continua basadas en los hallazgos, recomendaciones, fortalezas y áreas de oportunidad identificadas en el diagnóstico. 		<p>en todos los procesos de la institución.</p>

	ITEM	SI	NO	ANALIZAR	CONECTAR	CONSTRUIR	INTEGRAR	INSTITUCIONALIZAR
<p>Construcción</p> <p>5. ¿Existe un modelo de uso de la fuerza gráfico o un esquema teórico específico para el contexto que oriente los procedimientos policiales?</p>				<p>políticas delimitan circunstancias y límites.</p> <ul style="list-style-type: none"> Considerar si cumple estándares internacionales de derechos humanos y si orienta claramente su uso legítimo por las fuerzas del orden. 	<p>Realizar talleres que involucren a las diversas direcciones policiales para construir o revisar el modelo utilizando una metodología robusta, como la realizada por DCAF. Por ejemplo, se puede revisar la infraestructura y el equipo policial en este proceso. Asociar el modelo con la capacitación, el equipo, la infraestructura y tecnología fortalece su</p>	<p>En ausencia de un modelo existente, se deberá comenzar la construcción de uno adaptado al contexto local y en conformidad con las normativas nacionales e internacionales.</p> <p>El nuevo manual deberá contener un esquema teórico específico para el contexto que guíe los procedimientos policiales en cuanto al uso de la fuerza.</p> <p>Se espera que</p>	<p>El modelo se debe integrar con los documentos doctrinarios existentes y el equipamiento policial</p> <p>documentos de respaldo:</p> <ol style="list-style-type: none"> Reglamento o manual (estratégico), de métodos de actuación - procesos- y procedimientos (técnico - tácticos), entre otros. Equipo policial, identificando si están alineados a 	<p>capacitados en el marco legal correspondiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Estos marcos legales y normativos deben estar presentes en todos los documentos policiales relevantes, desde manuales hasta procedimientos operativos. <p>Esto garantizará una comprensión uniforme y coherente de los estándares éticos y legales para el uso de la fuerza policial en toda la institución.</p> <p>El modelo debe estar formalmente autorizado mediante un acto administrativo o publicado en la gaceta oficial para conferirle legalidad y permitir su institucionalización.</p>

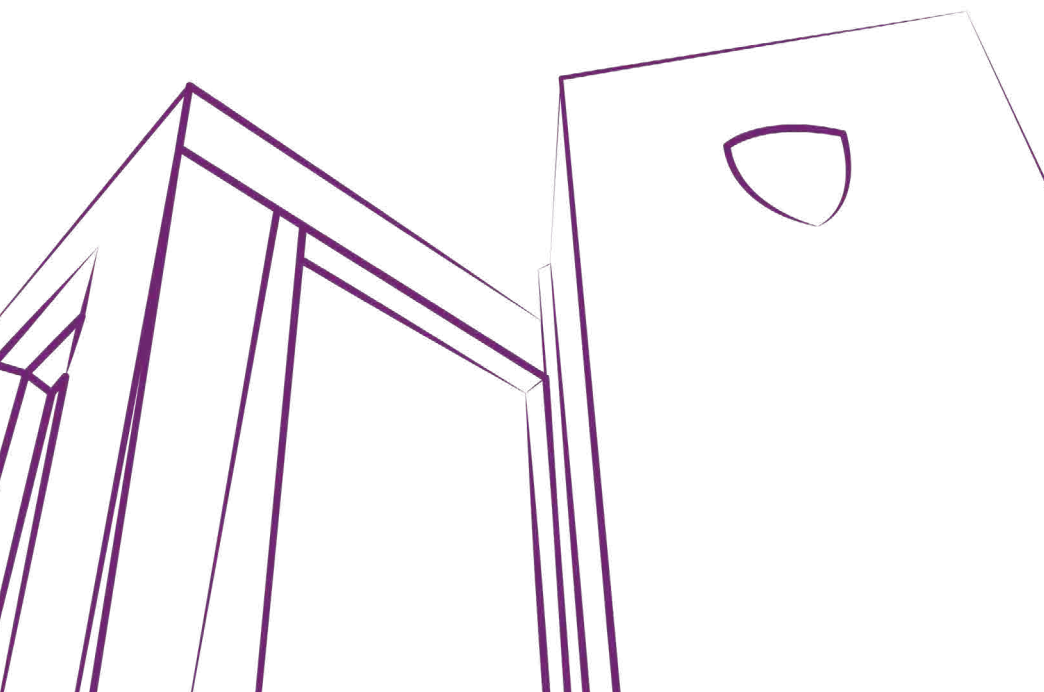


ITEM	SÍ	NO	ANALIZAR	CONECTAR	CONSTRUIR	INTEGRAR	INSTITUCIONALIZAR
<p>6. ¿Existe un modelo educativo con enfoque en el uso de la fuerza, respeto a los derechos humanos y género?</p> <p>Institucionalización</p>			<p>Analizar los planes de estudio que aborden el tema del uso de la fuerza. En especial se deberá poner énfasis en lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El contenido del plan de estudios. • Los métodos de enseñanza utilizados. • La metodología de evaluación del programa educativo. 	<p>Conectar con los currículos educativos de educación formal y continua, capacitaciones, diplomados o cursos integrados en el sistema educativo policial en relación con el uso de la fuerza.</p>	<p>• Construir o adaptar los currículos educativos con contenidos relativos al uso de la fuerza.</p> <p>• Evaluación de competencias pedagógicas de los docentes.</p> <p>• Revisión de la oferta educativa interna y externa en temas complementarios al uso de la fuerza.</p> <p>• Construir un Plan Anual de Capacitación.</p> <p>• Formar formadores en uso de la fuerza.</p> <p>• Creación de estrategias de tutoría y mentoría.</p> <p>• Establecer los principios de uso de la fuerza en los currículos educativos.</p> <p>• Desarrollar estrategias de enseñanza y</p>	<p>El liderazgo en este aspecto deberá provenir especialmente del sistema educativo policial establecido dentro de la organización, como una academia de policía o una universidad policial.</p> <p>• Se deberá integrar la doctrina del uso de la fuerza en los currículos académicos para asegurar una formación holística y efectiva en respeto por los derechos humanos y género.</p>	<p>• Diseñar estrategias de entrenamiento y educación continua para mantener actualizados a los agentes en el uso de la fuerza y los derechos humanos.</p>

	ÍTEM	SÍ	NO	ANALIZAR	CONECTAR	CONSTRUIR	INTEGRAR	INSTITUCIONALIZAR
				<p>Analizar la vinculación de los sistemas de control interno y externo de la institución con el uso de la fuerza (existencia de procesos claros de rendición de cuentas que establezcan responsabilidades y consecuencias por conductas indebidas).</p>	<p>Coordinar con mecanismos externos que garanticen la transparencia en este aspecto. Estos esfuerzos deben respaldar los procesos de rendición de cuentas para asegurar la responsabilidad y el respeto por los derechos humanos en todas las acciones policiales.</p>	<p>Establecer mecanismos de supervisión, como los comités de revisión interna y métodos de evaluación del desempeño policial.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos de reporte internos para incidentes relacionados con el uso de la fuerza. • Construir marcos legales y normativos que definan procesos de monitoreo y evaluación. 	<p>Para integrar estos sistemas de monitoreo y evaluación es crucial colaborar con el liderazgo institucional, los departamentos policiales relevantes, organizaciones de derechos humanos y agencias gubernamentales.</p>	<p>Definir políticas institucionales de supervisión que promuevan la transparencia, la responsabilidad y el respeto a los derechos humanos en el uso de la fuerza policial.</p> <p>Crear unidades especializadas para llevar a cabo la supervisión interna y generar procesos de coordinación interinstitucional.</p>
	<p>7. ¿Existen sistemas de monitoreo y evaluación internos y externos, incluyendo procesos rendición de cuentas, para el uso de la fuerza?</p>			<p>Analizar si estos sistemas deben cumplir con estándares normativos nacionales e internacionales para garantizar su efectividad y transparencia.</p>				

En resumen, esta lista de chequeo puede servirle a cualquier institución policial como un recurso esencial para desarrollar, actualizar, monitorear y evaluar su modelo de uso de la fuerza.

A través de las siete preguntas y cinco ejes se pretende facilitar y apoyar el proceso de análisis y modernización del servicio policial en relación con el uso de la fuerza, garantizando un enfoque integral y efectivo para la gestión, que contribuya a fortalecer la relación entre la policía y la comunidad, promoviendo la confianza mutua y la eficacia en los procedimientos policiales, en un marco de buena gobernanza basado en el respeto a los derechos humanos.





LA EVOLUCIÓN DE LOS CONTROLES POLICIALES EXTERNOS EN HONDURAS

Por Dan Hales*, Silvia Marcela Amaya Escoto** y
Felipe Humberto Chávez***

*Dan Hales es máster en Globalización y Desarrollo Latinoamericano por la Universidad de Londres. Actualmente es jefe de la oficina de país de DCAF en Honduras y coordinador nacional del programa. Su trabajo ha girado internacionalmente en torno a la policía comunitaria, análisis de la confianza en la policía, género e inclusión, planeación estratégica, uso de fuerza y mentoría.

**Silvia Marcela Amaya Escoto es abogada, graduada de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Posee una Maestría en Derecho Empresarial y una Maestría en Seguridad Comunitaria por la Universidad Nacional de la Policía de Honduras. Ha ocupado el cargo de directora en la Dirección de Asuntos Disciplinarios de la Policía (DIDADPOL) desde junio de 2021.

***Felipe Chávez es máster en Administración y Gestión de Recursos Humanos en Entornos Internacionales, Administración y Gestión de Empresas, por la Universidad de Granada, España. En los últimos años se ha desempeñado como especialista en monitoreo, evaluación del aprendizaje y rendición de cuentas para DCAF. Es consultor y asesor en temas educativos, planeación y monitoreo de programas internacionales.

¿Qué son los controles policiales y por qué los necesitamos?

El papel de la policía en cualquier país es complejo. Independientemente del nivel de capacitación, apoyo, gestión y equipamiento que tenga, siempre habrá nuevas situaciones para analizar y enfrentar, y no todas tendrán resultados exitosos. Manuales y guías abundan en las organizaciones policiales, en un intento de delinear la respuesta procedimental correcta a tantas situaciones como sea posible, definiendo qué pasos debe tomar un policía para cumplir con la ley. Sin embargo, la variedad de situaciones es tan amplia que es imposible cubrir todas las eventualidades y, por lo tanto, la policía siempre cometerá errores.

Esta complejidad se ve agravada por el tamaño de la institución. Las fuerzas policiales son organizaciones grandes (la Policía Nacional de Colombia, por ejemplo, cuenta con casi 200,000 oficiales y personal) y toda organización grande llega un punto en el que, aunque la mayoría de su personal cumpla con la ley y brinde un servicio profesional, una minoría no mantendrá el mismo nivel de calidad y cumplimiento de la ley.

Los policías, aunque trabajan dentro de una estructura de mando y control, están entre los servidores públicos más autónomos. También se les otorgan poderes de autoridad y toma de decisiones sobre la comunidad, y aquí es donde pueden surgir la corrupción y problemas similares. Si se les deja sin control, pueden cometer errores procedimentales y de falta de integridad, que llevan a la disminución de la confianza en la institución y en la gobernanza democrática en general, al transmitirle a la comunidad que el policía es “intocable” o “está por encima de la ley”.

Cuando surgen estos problemas, es imperativo que el público tenga recurso a la acción y la capacidad de presentar quejas sobre conductas indebidas para que se investiguen de manera justa, transparente y con consecuencias potenciales si se encuentra que ha tenido lugar un comportamiento incorrecto. Es esencial para la comunidad, pero también para la mayoría de los policías que trabajan arduamente para hacer

cumplir la ley, tener la capacidad de informar sobre la mala conducta de la minoría, protegiendo así la reputación de la mayoría y su institución.

La independencia es clave para poder llevar a cabo una investigación de esta naturaleza de manera justa y transparente. Por esta razón debe existir una organización que esté fuera de la jerarquía policial y, por lo tanto, no esté sujeta a las presiones organizativas que puedan existir para las agencias internas. DCAF se refiere a una organización de este tipo como una “Agencia especializada de supervisión policial (que tiene como objetivo principal) garantizar que la policía respete el Estado de derecho y los derechos humanos; aumentar la confianza del público en la policía, asegurando que las quejas sean investigadas adecuadamente; y mejorar la eficiencia y efectividad policial” (2019).

La independencia es esencial para que se realicen investigaciones justas, así como para la seguridad de la víctima/denunciante. Ya sea que la queja surja dentro o fuera de la fuerza policial, las personas deben poder presentarla sin temor a represalias, ya sea que esté confirmada o no su veracidad.

La evolución de los controles policiales: el ejemplo de Honduras

La necesidad de controles externos sobre las fuerzas policiales se ha convertido en un elemento crucial en el funcionamiento de las sociedades democráticas. En Honduras, este proceso de supervisión y rendición de cuentas ha evolucionado en las últimas décadas, reflejando los cambios en el sistema político y legal del país.

Honduras regresó a la democracia y el orden constitucional hace más de cuatro décadas, en los años 80 del siglo pasado. En la década entre 1990 y 2000, la policía dejó de pertenecer al ejército, marcando un paso crucial hacia el control civil de la seguridad. Aunado a esto, con la creación de la Policía Nacional de Honduras y el establecimiento de la Junta de Auditoría, se estableció un marco legal que regulaba la organización y el funcionamiento de esta nueva institución. Además, nació el Consejo Nacional de Seguridad Interna (CONASIN) como un órgano de supervisión conjunto, responsable de supervisar, asesorar y evaluar el desempeño policial, así como garantizar el respeto a los derechos humanos y contribuir a la formulación de políticas de seguridad pública. A esto se suma que se estableció la Unidad de Asuntos Internos, un mecanismo para investigar los quejas y delitos cometidos por miembros de la Policía Nacional, asegurando su cumplimiento con la Ley de Rendición de Cuentas.

A lo largo de los años, ha habido varias revisiones y actualizaciones de la legislación que rige los controles policiales externos en Honduras. La Ley Orgánica de la Policía Nacional de 2008 elevó el estatus de la Unidad de Asuntos Internos a dirección, otorgándole independencia técnica y presupuestaria y ampliando sus funciones de supervisión y recomendación. En 2011 se estableció la Dirección de Investigación y Evaluación de Carreras Policiales (DIECP), con el objetivo de monitorear continuamente la conducta de los policías y llevar a cabo procesos de depuración policial.



Esta dirección, junto con la creación de la Comisión Especial para el Proceso de Depuración y Transformación de la Policía Nacional en 2016, a través de un decreto legislativo de emergencia, llevó a cabo una purga de casi el 25% de la policía en Honduras. Esta purga fue un punto importante en la historia de la Policía Nacional. Aunque los procesos y resultados han sido objeto de acalorados debates desde entonces, el impacto de la purga significó que alrededor de 5,000 policías dejaron de formar parte de la institución. Claramente, esto creó dos nuevas necesidades para el país en materia de seguridad. La primera es comenzar a reconstruir a la policía con personal y recursos, respaldados por la educación, capacitación y mecanismos de control adecuados; y la segunda, asegurar la transferencia de los mecanismos de control a través de una agencia administrativa independiente que pudiera trabajar para ofrecer controles imparciales y basados en procesos claramente definidos.



La aventura de DIDADPOL

Un avance sustancial en la promoción de la responsabilidad institucional, transparencia y rendición de cuentas fue la creación de la Dirección de Asuntos Disciplinarios Policiales (DIDADPOL), en 2017, a través de la nueva Ley Orgánica de la Secretaría de Estado en la Oficina de Seguridad y la Policía Nacional de Honduras.

La DIDADPOL entró en funcionamiento en 2018 y, al ser parte de la estructura organizativa de la Secretaría de Estado en el Despacho de Seguridad (SEDS), opera como una unidad descentralizada con autonomía técnica, administrativa, financiera y operativa, cuyo mandato principal es investigar faltas muy graves y graves cometidas por funcionarios y empleados de la SEDS, así como por miembros de la carrera policial, garantizando el respeto de sus derechos constitucionales durante el proceso investigativo que se lleva a cabo.

La DIDADPOL tiene competencia y jurisdicción a nivel nacional y debe llevar a cabo las acciones y procedimientos necesarios para demostrar o descartar la responsabilidad disciplinaria de la persona bajo investigación, por lo tanto, está facultada para establecer oficinas regionales o departamentales para facilitar sus funciones de supervisión y control en todo el país, teniendo en este momento una oficina principal en Tegucigalpa, Francisco Morazán, y una regional en San Pedro Sula, Cortés.

La creación de la DIDADPOL representa un paso significativo en los esfuerzos por fortalecer los controles externos sobre la policía en Honduras, ya que desempeña un papel crucial en la supervisión y el mantenimiento de la conducta y disciplina de los miembros de la profesión policial basada en la legalidad y objetividad, contribuyendo así a la promoción de una cultura de ética, responsabilidad y transparencia dentro de la institución policial.

La DIDADPOL también es innovadora en el sentido de que está casi completamente compuesta por personal civil y no cuenta con oficiales de policía activos que realicen investigaciones. Este aspecto crucial de su composición ofrece aún más independencia y seguridad a la ciudadanía.



El trabajo de DIDADPOL

DIDADPOL se enfoca en tres áreas principales de trabajo:

- Investigación
- Prevención
- Control

A través de estas tres áreas, DIDADPOL actúa como una agencia especializada de supervisión policial, recibiendo quejas del público e iniciando investigaciones sobre casos individuales, así como administrando controles y una estrategia de prevención a largo plazo.

Investigación

DIDADPOL ha creado un portal electrónico para permitir quejas nominales y anónimas del público y la policía, además de contar con dos oficinas, una en Tegucigalpa y otra en San Pedro Sula. Este acceso es esencial para garantizar que la ciudadanía pueda expresar quejas libremente y sin temor a represalias, hasta el punto de enviarlas de forma anónima si esa es la decisión del denunciante.

Sin embargo, la efectividad puede verse afectada por limitaciones en la ley nacional. Por ejemplo, el tiempo asignado a DIDADPOL para investigar es de 75 días por caso. Aunque esto contribuye en cierta medida a garantizar una justicia rápida, protegiendo los derechos del denunciante y del sujeto de la denuncia, también puede obstaculizar a DIDADPOL, pues es difícil recopilar las pruebas necesarias en un período relativamente corto, especialmente cuando los casos son complejos y/o geográficamente remotos. La efectividad también puede verse afectada por la capacidad de la organización para responder si la cantidad de quejas aumentara repentinamente.

Es importante tener en cuenta que DIDADPOL finaliza sus investigaciones con recomendaciones que luego se envían al ministro de Seguridad, donde se toma la decisión final.



Prevención

Además de su función investigativa, DIDADPOL desarrolla un plan de campaña en las diversas unidades y en los centros de formación policial con el objetivo de reducir la incidencia de faltas disciplinarias, acciones corruptas o poco éticas, y garantizar la conducta correcta de los miembros de la policía nacional en su servicio a los ciudadanos y la institución.

Un elemento clave de la estrategia de prevención es el trabajo conjunto que DIDADPOL realiza con la Universidad Nacional de la Policía de Honduras (UNPH), en la recopilación y análisis de datos sobre los tipos de quejas que más se presentan, dónde se producen y cuáles son sus principales causas. Esto permite encontrar patrones y a partir de esto se generan estrategias de solución. Además, en los centros de estudio, el Sistema de Educación Policial (SEP) refuerza el aprendizaje de los temas vinculados conceptual o éticamente con las faltas cometidas, con el objetivo de evitar que futuras generaciones caigan en los mismos errores.

Control



152

Aunque el control es en cierta medida el objetivo general de DIDADPOL, también es una función específica. DIDADPOL tiene como objetivo apoyar a la policía nacional mediante trabajos como la implementación de pruebas de poligrafía para nuevos reclutas, asegurando que el reclutamiento se rija bajo criterios de escrutinio y control. Los policías que ya están en el campo también se someten periódicamente a estas pruebas.

La acelerada vida de DIDADPOL

Como se puede observar, el alcance de DIDADPOL es tanto vasto como profundo, pues sus funciones incluyen investigaciones detalladas y amplias estrategias de prevención. Esto resulta aún más relevante al tratarse de una institución tan joven, pues entró en funcionamiento en 2018.

DIDADPOL comenzó como una unidad muy pequeña, con diez empleados, escasos recursos y aún menos mapeo de procesos y sistemas; casi de inmediato heredó, de la Comisión de Depuración, 1,750 casos para investigar. Claramente, fortalecer y aumentar su capacidad era fundamental para poder cumplir con el rol establecido por la ley.

DCAF comenzó a trabajar con DIDADPOL a principios de 2019. El primer trabajo consistió en realizar un diagnóstico conjunto para identificar problemas de capacidad y crear recomendaciones para resolverlos. Esto fue completado a mediados de 2019. En el diagnóstico destacan más de 25 recomendaciones diferentes, sugiriendo áreas de mejora y ampliación que ayudarían a DIDADPOL a cumplir con su misión.

Posteriormente, el diagnóstico fue compartido con agencias de cooperación relevantes para determinar dónde se podría utilizar la inversión y el apoyo externo.

La DIDADPOL, además de la cooperación de COSUDE y DCAF, ha recibido paralelamente la ayuda de la Sección de Asuntos Internacionales contra el Narcotráfico y Aplicación de la Ley (INL), programa de la Embajada de Estados Unidos de América en Honduras, a través de apoyo logístico, de equipamiento, fortalecimiento de capacidades del personal, ayuda financiera en el otorgamiento de viáticos para el desarrollo de algunos procesos investigativos y de campañas de prevención, asesorías y otras acciones que, sin lugar a dudas, también han sumado para que la DIDADPOL alcanzara su situación actual, su capacidad y posicionamiento.

El impacto de la cooperación DCAF-DIDADPOL

Definitivamente, la cooperación externa es un elemento importante que contribuye a la consolidación de las instituciones estatales, mejorando su institucionalidad y credibilidad,

fortaleciendo su servicio a la ciudadanía. DCAF, para el caso, identificó que DIDADPOL tenía necesidades en cuatro temas: investigación, recursos humanos, formación y comunicación. Los cuatro caían dentro de la especialidad de DCAF y se contaba con recursos disponibles que podían aplicarse al contexto local. A partir de esto, utilizando la estrategia de codiseño, DCAF y DIDADPOL iniciaron una serie de líneas de trabajo conjuntas para fortalecer la capacidad institucional en estas áreas.



154

Investigación

Este elemento clave del trabajo de DIDADPOL se escogió como una prioridad de apoyo. Sobre el tema, DCAF ofreció una serie de sesiones de capacitación breve para el nuevo personal, seguido por un mapeo de todos los procesos de investigación dentro de DIDADPOL, con recomendaciones para mejorar. Uno de los hallazgos que surgieron es que, aunque las investigaciones funcionaban bien, aún quedaban áreas donde la eficiencia podría aumentarse.

El mapeo resultó en la creación conjunta del Manual de Procedimientos Operativos, presentado formalmente a DIDADPOL en 2023. Además, la organización dedicó considerable tiempo a revisar su marco legal institucional y su proceso disciplinario, identificando y recomendando reformas basadas en los conocimientos legales y la experiencia práctica, para mejorar la eficiencia del cumplimiento del rol institucional.

Recursos humanos

En el momento del análisis, DIDADPOL era una organización en rápida expansión y crucial para esto era el incremento de sus recursos humanos. Este incremento debía incluir al personal adecuado, con las habilidades y competencias requeridas para realizar el trabajo. Considerando esto, DCAF acompañó la segunda ola de contratación de DIDADPOL, ofreciendo recomendaciones sobre políticas antidiscriminatorias, técnicas de entrevista y selección y verificación de antecedentes.

Luego se identificó que un componente faltante eran los perfiles de roles y competencias formales, que ofrecían descripciones documentadas de las expectativas laborales. Esto brindaría claridad a los nuevos aspirantes sobre las expectativas de la institución, a los reclutadores sobre las habilidades requeridas y a la dirección le daría una base para el análisis de necesidades de capacitación y gestión del desempeño. Considerando esto, se desarrolló una metodología conjunta que permitiría a DIDADPOL construir perfiles de trabajo y competencias de manera consistente y clara, con flexibilidad para adaptarse en el futuro.

Una buena gestión de los recursos humanos incluye proteger, apoyar y garantizarle un trato justo a todo el personal. Esto se priorizó durante 2023 y 2024 mediante la implementación de la Autoevaluación Institucional de Género que DCAF realizó en DIDADPOL. Esto se convirtió en la línea base para crear la Política de Género de DIDADPOL en 2024. Esta política —creada por miembros de DIDADPOL, conocedores de la institución, y expertos internacionales, con el apoyo de DCAF— es un documento clave de gobernanza interna que establece recomendaciones, procesos y sistemas para garantizar un trato justo para todo el personal, independientemente del género. Además, tiene entre sus objetivos mejorar la oferta de servicios que DIDADPOL brinda a la comunidad en toda su rica diversidad.

Los resultados de esta política no sólo fueron claves para DIDADPOL sino también para DCAF, pues se trató de la primera experiencia de este cooperante en una institución civil como DIDADPOL, en la que casi el 50% del personal es femenino y las mujeres tienen un fuerte liderazgo.



Capacitación

El recurso más importante de DIDADPOL son sus personas. Por este motivo, desde sus inicios los líderes de la institución han priorizado los recursos y talento humano. En línea con eso, DIDADPOL solicitó capacitaciones a DCAF en áreas como equidad de género, uso de la fuerza, modelo nacional de policía, mentoría, derechos humanos y técnicas de liderazgo en investigación e interrogatorio; todo encaminado a continuar fortaleciendo la base de conocimientos del equipo de trabajo.

DIDADPOL ha evidenciado que los resultados de estas capacitaciones son positivos y ha desarrollado la División de Derechos Humanos y Equidad de Género, encargada de construir un servicio policial más inclusivo y garantista del respeto a la diversidad.

También es digna de mención la capacitación que DIDADPOL desarrolló junto con DCAF como parte de su estrategia de prevención: los casos emblemáticos que se han investigado con éxito se convirtieron en videos que se emplean en la formación que se imparte a cadetes y graduados de las academias de policía, asegurando que los nuevos miembros de la institución policial estén al tanto de lo que constituye mala conducta, del papel de DIDADPOL y de cómo pueden denunciar si ven a otros policías comportarse de forma indebida.

Comunicación

El liderazgo de DIDADPOL se dio cuenta muy rápidamente de la importancia de su trabajo en relación con la confianza de la población en la policía como institución. Como se mencionó anteriormente, nadie puede esperar que cada policía en una organización de miles de personas actúe perfectamente en todo momento, pero se debería poder esperar que las quejas sobre el comportamiento policial sean recibidas, escuchadas, investigadas y respaldadas. Este recurso a la acción apoya la confianza en la policía, demostrando que admitirá los errores y los corregirá en la búsqueda de mejorar el servicio para la ciudadanía, en lugar de cerrar filas y proteger a sus miembros frente a pruebas contundentes de mala conducta.

Para poder cumplir con este papel, una organización como DIDADPOL necesitaba que el público supiera que existe, cómo funciona

y que puede ser confiable. Considerando esto, en 2020, la jefatura de Comunicaciones de DIDADPOL y DCAF crearon un nuevo Plan Estratégico de Comunicaciones, basado en un diagnóstico exhaustivo de las partes interesadas y de las vulnerabilidades institucionales. Este plan regula las comunicaciones internas y externas, los mensajes, campañas y el uso de las redes sociales. También incluye aspectos innovadores como conectar los valores de DIDADPOL con colores específicos de su logotipo para garantizar que su personal y la ciudadanía se identifiquen rápidamente con la misión, visión y valores de la organización.



Situación actual: ejemplo en la región

Hoy DIDADPOL cuenta con más de 100 empleados, oficinas en el Centro Cívico de Tegucigalpa y San Pedro Sula, una estrategia de comunicación, sistemas de recursos humanos con perfiles de trabajo, procesos de investigación mapeados y en continua mejora, un contingente de personal altamente capacitado y una sólida reputación tanto a nivel nacional como internacional.

Durante un reciente intercambio liderado por DCAF, el personal sénior de DIDADPOL visitó Bogotá, en Colombia, y pasó varios días discutiendo y comparando sistemas. Siempre hay espacio para mejorar y nunca se debe ser complaciente, pero durante el intercambio quedó claro que DIDADPOL ha avanzado sustancialmente durante su corta vida y ofrece una calidad igual a los sistemas utilizados por organizaciones más antiguas y grandes como la policía nacional de Colombia.



158

De hecho, cuando DCAF volvió a implementar el diagnóstico inicial a fines de 2023, se observaron mejoras en todos los aspectos, con sólo algunos elementos aún por completar para lograr una calificación “verde” en la mayoría de las recomendaciones.

DIDADPOL ahora es considerada como un punto de referencia tanto en la región como más allá. El resultado de estos logros con DIDADPOL demuestra los beneficios de construir soluciones propias para problemas nacionales basados en las necesidades del sur global, en lugar de importar las propuestas del norte global. La eficacia de este concepto ha llevado a que otros países del sur global hayan expresado su interés de visitar y aprender de DIDADPOL, para llevar el aprendizaje de vuelta a sus países y desarrollar sus propios sistemas.

Un presente esperanzador, aunque con retos significativos

La evolución de los controles policiales externos en Honduras refleja un impulso hacia los principios democráticos y el respeto a los derechos humanos. A través de reformas legislativas y la creación de nuevos organismos de supervisión, el país ha buscado mejorar la rendición de cuentas y la eficiencia de sus fuerzas policiales, contribuyendo así a crear un ambiente de seguridad y confianza en la sociedad hondureña. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para abordar los desafíos presentes y futuros en esta área crucial para la democracia y el Estado de derecho.

La creación de DIDADPOL representa un paso importante en la dirección correcta, formando parte del mecanismo necesario para fortalecer la confianza institucional y la buena percepción ciudadana sobre la policía nacional, pero aún hay desafíos significativos que deben abordarse. Entre ellos destaca que DIDADPOL aún no cuenta con personal suficiente ni con todos los recursos financieros necesarios para el desarrollo óptimo de sus funciones. Su capacidad operativa y técnica debe seguir siendo fortalecida.

Otros desafíos incluyen la necesidad continua de garantizar que todos los ciudadanos sean conscientes de la existencia de la DIDADPOL como una institución que existe para investigar quejas y realizar un trabajo de prevención. Su labor siempre será difícil porque opera como una organización semiautónoma que investiga a otra parte del Estado. Además, se requiere continuamente voluntad política para priorizar y salvaguardar este valioso aspecto de la sociedad hondureña: el control externo de los entes que administran la justicia y aplican la ley. La vigilancia de los vigilantes que nos protegen a diario. Esto es fundamental en una sociedad democrática que busca impedir cualquier tipo de abuso sobre la ciudadanía.



Bibliografía

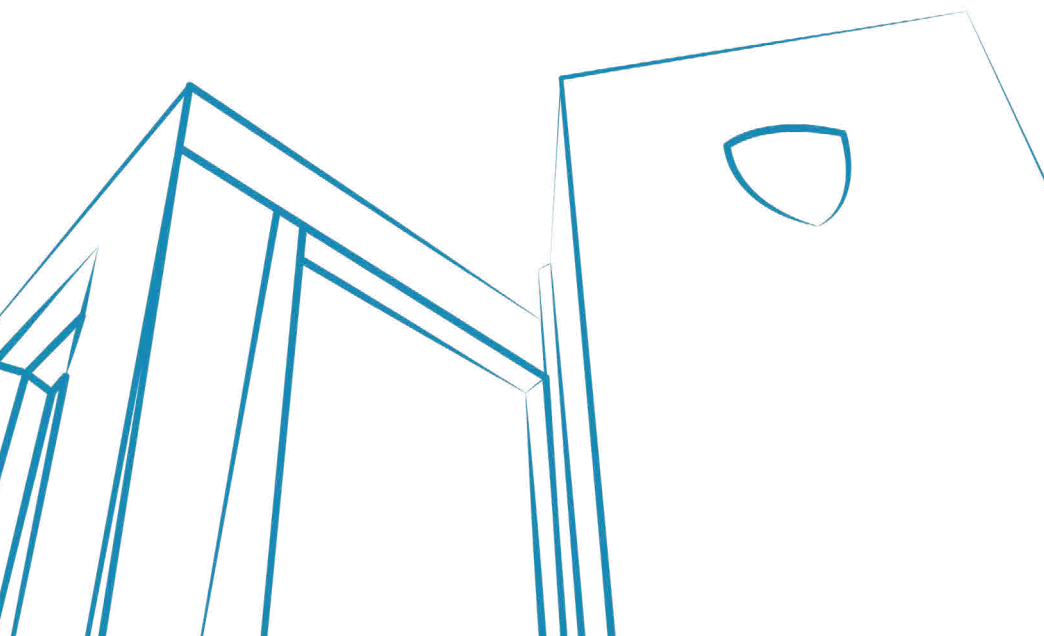
Bayley, D. (1997). Policing for the people: The transformative potential of a democratic police force. New York: Oxford University Press.

Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector de Seguridad. (2019). Guía práctica sobre integridad policial. [chrome- https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Toolkit_on_police_integrity_SPA.pdf](https://www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/Toolkit_on_police_integrity_SPA.pdf).

Chevigny, P. (1995). Edge of the knife: police violence in the Americas. New York: The New Press.

Organic Law of the Honduran National Police of 2008.

Organic Law of the Secretariat of State in the Office of Security and the National Police of Honduras of 2017.





LA SOCIEDAD HONDUREÑA DE PRINCIPIOS DEL SIGLO XXI: CAMBIOS, POSIBLES CONFLICTOS Y ELEMENTOS PARA CREAR UN NUEVO PERFIL POLICIAL

Por Óscar Rolando Urtecho*

*Óscar Rolando Urtecho es investigador y analista de los procesos sociales, consultor en materia educativa, especialista en estructuras organizacionales y sociales, psicólogo clínico, editor, crítico literario y escritor. Actualmente es doctorando en psicología social y lidera el Sello Editorial de la Universidad Nacional de la Policía en Honduras (SEUNPH).

Un mundo nuevo está en construcción

*El pasado es un país desconocido.
En él se procede de manera distinta.*

Leslie P. Hartley, escritor

El mundo está cambiando vertiginosamente. Alrededor nuestro está sucediendo un proceso de reestructuración social, económica e incluso existencial. Este proceso es aupado por los avances de la tecnología y se produce en un momento en que la humanidad parece estar especialmente dispuesta a asumirlo como parte de la evolución natural de las sociedades. Las posibilidades de la tecnología han superado a la organización social y económica actual y es necesario reconfigurar el sistema para desarrollar al máximo el nuevo potencial tecnológico.

La transformación que estamos viviendo es tan radical que incluye la reconfiguración o al menos la redefinición del mismo espacio social y comunitario, en el que normalmente se producen los cambios. Los lugares de interacción humana, los puntos de encuentro reales, están siendo sustituidos por la virtualidad y con esto se produce una nueva forma de ser en comunidad, diferente a la que hemos experimentado hasta ahora, un nuevo plano en el que pueden aflorar todas las virtudes y los vicios del hombre. El altruismo y el delito ahora también pueden ser digitales. Algunos modelos culturales (como el de la familia tradicional) están siendo desacralizados y sustituidos por otros, en un proceso que genera tensiones y conflicto social (Domenach, 2018).

Todo esto sin duda representa también una redefinición del trabajo policial, a partir de los nuevos retos que se configuran en la sociedad para mantener la seguridad, la paz y el orden. Considerando esta premisa, es importante analizar los cambios que se están produciendo para saber qué se espera del policía (y qué retos tendrá este) en el futuro que ya toca a la puerta.

Los cambios impactan el orden social

El razonamiento científico en todos los niveles de investigación de las causas de la violencia tiende a probar que la violencia es explicable y que, siendo explicable, es evitable

Alain Joxe, sociólogo e investigador de geopolítica

Pérdida, reconversión laboral y delincuencia

La tecnología y la ciencia siempre han reconfigurado el mundo. Siempre han generado incertidumbre y oportunidades. Sin embargo, hasta ahora el ser humano había creado herramientas que lo necesitaban a él para cumplir su función, pero esto no pasa con la inteligencia artificial (IA), cuyo principio de existencia apunta a replicar la capacidad del hombre para pensar. Si la máquina puede planear y crear, desempeñarse en el trabajo como un ser humano, para qué es necesario este último.

Muchas profesiones que implicaban formación académica específica y sólida, entre ellas el magisterio y la traducción, por ejemplo, ahora están amenazadas sino con su desaparición, sí con la necesidad de redefinirse para convivir con los aportes que hace la IA. La convivencia laboral con esta herramienta exige un nuevo tipo de profesional, mejor preparado en el campo tecnológico y capaz de interactuar con la fría lógica digital. Lo cierto es que la IA también da más oportunidades a las personas que saben aprovecharlas para ser mejores en su trabajo o para crear proyectos innovadores, desde programas de computadoras hasta prótesis funcionales, emprendimientos que pueden ser incluso revolucionarios. Y todo esto puede hacerse desde la comodidad de la casa o donde sea que haya una fría luz de computadora encendida.

Este cambio en el ambiente laboral, convertir la casa en oficina y así ser un trabajador 24/7, se ha gestado en los últimos 30 años y es un fruto de la evolución de capitalismo, en el que la brújula moral de la persona ha dejado de estar centrada en la obediencia a un mandamás que la explota (como lo pensara Hegel) a concentrarse en la autoexplotación, en un individuo cuya moral consiste en ofrecer su vida él mismo por el trabajo, según Byung-Chul Han, y por eso no es extraño que el trabajo invada su



hogar, porque yo no existe para él más sentido que dar toda su fuerza vital por el trabajo mismo.

Más allá de esta noción filosófica, lo cierto es que el trabajo en casa, desde la virtualidad, es económicamente rentable para las empresas e incluso para el mismo trabajador, que se ahorra costos en combustible y de tiempo, aunque tiene que pagar con una especie de aislamiento social la ventaja de gastar menos.

Esta tendencia, que ya era una práctica en los países desarrollados, se profundizó durante el confinamiento que se impuso a raíz del COVID-19. El cambio fue significativamente más brusco en países en vías de crecimiento, como Honduras, donde la población no estaba preparada profesional ni actitudinalmente para esta modalidad de trabajo, pero aun así tuvo que asumirla rápidamente. En muchos casos, el proceso de adaptación no se produjo completamente y el país, como el resto del mundo, ya volvió a la normalidad. Sin embargo, el teletrabajo está allí, próximo, agazapado, pronto entrará en el ruedo nuevamente. La pregunta fundamental es: ¿está el sistema educativo hondureño construyendo un profesional para desenvolverse efectivamente en estos nuevos ambientes laborales? El asunto es alarmante puesto que la digitalización rompe las fronteras laborales, así que para las empresas resulta intrascendente que no haya recurso humano calificado en un país como Honduras, pues aunque esta sea su base de operaciones, pueden contratar digitalmente en cualquier otro país. ¿Podrá la población hondureña en edad de trabajar hacer frente a esta realidad o simplemente verá cada vez más reducido su acceso a un empleo digno?

Y si no cuenta con la formación adecuada, en un país donde no se producen nuevos empleos constantemente y la tasa de desempleo abierto llega al 6.40 (INE, 2024), qué podría pasar. ¿Qué hará toda esa gente: los jóvenes que egresan de las universidades y toda la población que busca trabajo activamente y no lo encuentra?

Si se consideran los resultados de las investigaciones realizadas por Loria, Salas (2019), López-Santiago, Hernández-Juárez, León-Merino (2017), Pucct y Trajtnberg (2016), el escenario descrito es propicio para un incremento de la violencia, sobre todo en términos de robos y asaltos. Esto se debe principalmente a dos razones: las personas deben consumir siempre para satisfacer necesidades biológicas como la alimentación, aunque no tengan recursos para pagar. La falta de empleo impide el acceso a los recursos para satisfacer estas necesidades, así que tiende a derivar en violencia y en actos delictivos.

La segunda razón es que los trabajos son espacios de pertenencia que ayudan a configurar una identidad en las personas. Al no tenerlos por no poder acceder a ellos, una parte del sentido de identidad, que define quiénes somos y, por tanto, cómo actuamos, está insatisfecha. Esta carencia se experimenta como necesidad de pertenencia y es precisamente una de las causas por las que muchos jóvenes se unen a grupos delictivos como maras, pandillas y narcos (Martínez Reyes & Navarro Pérez, 2018).

Esto sin duda incrementará el trabajo policial a nivel de reacción ante el fenómeno de la delincuencia. Pero también lo afectará en otro aspecto, en términos de cómo se prepara un policía para enfrentar a un criminal que emplea inteligencia digital y es capaz de operar por medios digitales, sin estar presente en las comunidades tradicionales (barrios, colonias, calles) donde los agentes del orden han desarrollado tradicionalmente su trabajo. Las características de esta nueva delincuencia representan un reto en términos de formación policial. El policía, igual que el resto del mundo, debe aprender a ejercer su rol social en dos espacios complementarios que son parte de nuestra vida: el digital y el real. En ambos la ciudadanía corre peligro y es necesaria la seguridad.

La revolución del crimen organizado

La tecnología también ha creado oportunidades para el crimen organizado, poniendo a su disposición nuevas formas para cometer los delitos a los que tradicionalmente se ha dedicado.

El crimen organizado es uno de los principales generadores de violencia (mortal) en la sociedad y dispone de tantos recursos que incluso puede adversar al Estado. Los delitos más vinculados con el crimen organizado son la extorsión, tráfico de drogas, trata de personas, homicidios, asociación ilícita, secuestro, pornografía infantil, lavado de activos y femicidios (WOLA, UNAH, IUDPAS, 2021). Todos ellos tienen gran impacto mediático y por esta causa su comisión suele repercutir significativamente en la pérdida de confianza ciudadana en el trabajo policial. Ahora se puede vender drogas o extorsionar en línea, empleando información que se ha conseguido en redes sociales. Estos son sólo ejemplos de las posibilidades delictivas casi infinitas que ofrecen los medios digitales, con las que el policía hondureño tendrá que lidiar próximamente.



Estas posibilidades delictivas están caracterizadas por cuatro condiciones. La transnacionalidad del delito, que puede cometerse en Honduras desde una zona de Hong Kong, por ejemplo; la distancia física, es decir que el delincuente no necesita estar en el lugar donde sucede el crimen; la simultaneidad: una persona puede cometer varios delitos en distintos lugares (incluso países) al mismo tiempo; y la complejidad de las redes delictivas que pueden organizarse y funcionar coordinadas en distintos lugares del mundo, sin que sea necesario siquiera que sus miembros se conozcan personalmente (Blanco Blanco, 2023).

Salud, seguridad social y protestas

La pandemia de COVID-19 desnudó las fallas, la hipocresía y las decisiones equivocadas que se han tomado en materia de sistema sanitario en países como Honduras, donde la salud de la población no ha sido una prioridad del Estado. Desde la lógica del capitalismo imperante, esta parece una medida adecuada, pues resta peso económico y administrativo sobre el aparato estatal. Sin embargo, la pandemia dejó en evidencia que una amenaza generalizada a la población afecta la economía general e impacta también negativamente los grandes intereses del capital. La acción que se toma para evitar invertir y ahorrar grandes cantidades de dinero mediante el descuido –sacrificio– de una pieza fundamental para la creación de capital, el ser humano, termina poniendo en riesgo todo el aparato productivo capitalista.

Con el empoderamiento de las nuevas modalidades de trabajo virtual, la pérdida de los beneficios sociales (incluso el simple acceso a atención médica) de la población tiende a profundizarse y las empresas o instituciones sienten cada vez menos responsabilidad por la salud de los trabajadores, a pesar de la experiencia reciente vivida en pandemia. Esta sustracción de beneficios sociales está creando reacciones violentas en diversos países del mundo, sobre todo en aquellos donde estos beneficios han sido significativos y se han construido en el marco de un Estado de bienestar para la ciudadanía, tal como lo evidencian Shmite y Nin (2014).

En países como Honduras, donde la seguridad social ha sido históricamente débil, los conflictos sociales ya se producen por las ausencias de medicamentos y las malas atenciones en los hospitales públicos. Si, además de esto, se sigue el patrón estatal de desatender la salud pública, es lícito suponer que habrá un incremento de las protestas,

tal como ha sucedido en el pasado reciente: “Este lunes, (en Honduras) se cumplieron cinco días de un paro (...) contra una serie de medidas del gobierno que consideran que llevan a la privatización de la sanidad y la educación y siguen precarizando ambos servicios” (BBC News Mundo, 2019).

Este fenómeno social, que en los próximos años generará incomodidad y, por tanto, es posible que se produzcan manifestaciones de violencia en torno a él, tiene al menos una arista más: a medida que la esperanza de vida de la población aumenta, los sistemas de jubilaciones se vuelven incapaces de sostener a una gran cantidad de personas pensionadas cuya vida alcanzará 20 o 30 o 40 años más. Por eso en muchos países se está cambiando la edad de jubilación, para poder contar con fuerza laboral productiva por más tiempo. Esto ha producido marchas violentas, por ejemplo, en Francia (Corbet & Surk, 2024), Inglaterra (CNN, 2011) y Uruguay (Última Hora, 2023).

En Honduras ya se han producido protestas por el aumento de la edad de jubilación (Burgos, 2023). Estas protestas proceden de grupos organizados, como los maestros. Si la tendencia continúa, este foco de inconformidad social seguro pasará a otros gremios y las protestas se intensificarán. La policía está impelida a actuar en caso de que estas protestas perturben el orden, y esa actuación, al ser percibida como el apoyo a una injusticia, impactará negativamente la confianza y actitud de la ciudadanía hacia la institución, como ya ha pasado antes en situaciones similares.

El aumento de la edad de jubilación tarde o temprano también se producirá en el gremio policial. Esto quiere decir que las expectativas del trabajo también tendrán que redefinirse, los años de servicio deberán extenderse como requisito para el retiro y, sin duda, esto generará un impacto en la vida del policía. Esta situación es producto de la posición particular que tiene el policía en la sociedad, en la que es ciudadano sujeto de derechos y obligaciones, y garante por ley de esos derechos y obligaciones. Esto lo obliga a pensarse con distanciamiento del hecho social, en un ejercicio de objetivación de su realidad a partir de la función que desempeña en ella. El conflicto principal que experimenta está relacionado con ser sujeto de pérdida de un derecho (a jubilarse a cierta edad) y estar obligado por ley a garantizar que esa pérdida, ejecutada desde el Estado, se concrete de manera pacífica.

Los rastros del cambio climático

El cambio climático puede ser causado por los humanos u ocurrir naturalmente. Cuál de las causas es más fuerte, la humana (provocada “artificialmente”) o la natural, es una discusión aún actual entre los especialistas. Para este trabajo son importantes algunos síntomas del cambio climático, como el calentamiento global, y algunas consecuencias, como la muerte de especies y el alargamiento de los periodos sin lluvias (sequías), que suelen tener repercusiones en el orden social, tal es el caso de las migraciones vinculadas con las malas condiciones para el cultivo y producción de alimentos (González y otros, 2013).

Muchas comunidades de Honduras enfrentan en la actualidad problemas de abastecimiento de agua (Ramírez Rodríguez [2006], Salgado Araujo y Gerónimo Castillo [2021]). La gravedad de la situación se incrementa porque las fuentes de agua del país están riesgo por una inadecuada explotación y administración (Business and Human Rights Resource Centre, 2024). Esto configura al menos tres causas de conflictividad social y violencia.

La primera se vincula con el desorden y las protestas generales que puede producir la falta de acceso al agua, principalmente en grandes ciudades como Tegucigalpa y San Pedro Sula. Si no se hace algo para solucionar la problemática en el futuro inmediato, sin duda están las condiciones creadas para el conflicto social por la escasez del recurso.

El problema de la destrucción de las fuentes de agua, la segunda causa de violencia, se relaciona con el tratamiento que se da a las comunidades y a los activistas ambientales por parte de quienes desarrollan los mecanismos de explotación del recurso. Aquí la violencia se vincula con el poder del capital y el conflicto en que entra con los intereses de la población general, por lo que este se convierte en un elemento crítico para la actuación policial, en el que un error, un malentendido o un hecho doloso puede hacer que la ciudadanía profundice su sentimiento de desconfianza y desaprobación contra la institución. Un ejemplo de esto es el caso del asesinato de Berta Cáceres en 2016, donde al menos un policía fue acusado de brindar pruebas falsas para “desviar las investigaciones en torno al crimen” de la defensora del ambiente (DW, 2017).

La tercera causa son las consecuencias de las sequías, especialmente graves para quienes se dedican a cultivar la tierra, pero que afectan realmente a toda la ciudadanía. Al no disponer de lluvias ni de adecuados

sistemas para irrigar, los agricultores tienen pocas posibilidades de tener buenas cosechas y sí muchas de perder incluso toda su producción (MiAmbiente, 2020). Esto genera pérdidas económicas para ellos (muchas veces han costeado su trabajo con préstamos bancarios) y hace que productos comestibles de primera necesidad escasen y, por tanto, se encarezcan. En otras palabras, se produce inflación.

Esto ejemplifica la complejidad del cambio climático y sus ramificaciones: impacta la vida privada de las personas, la salud, la economía y el orden social como tal, pues la escasez de recursos en las comunidades agrícolas, esto sólo como ejemplo, es capaz de detonar procesos migratorios internacionales (muchas veces irregulares) y nacionales, en los que la población tiende a migrar sobre todo a las grandes ciudades, donde se producen aglomeraciones humanas que, en el marco de la pobreza y la escasez del trabajo, se tornan fértiles para la conducta delincinencial, en especial cuando el mercado laboral no ofrece alternativas y no existe el apoyo estatal adecuado.

El auge de los movimientos sociales y los derechos de las minorías

Honduras es sobre todo un país de origen, “de donde huyen”, y tránsito de migrantes, una ruta necesaria para llegar a un destino final (Urtecho, 2024). Si se analizan los datos de la segunda condición, se encuentra que entre enero y septiembre de 2023 atravesaron el territorio hondureño 326,000 migrantes, la mayoría de ellos rumbo a Estados Unidos, provenientes de países como Venezuela, Ecuador y Haití (Instituto Nacional de Migración, 2024). Nada hace suponer que en el país de origen las condiciones por las que estas personas migran mejorarán en el futuro próximo (si esto pasara, tampoco habría por qué pensar que el número de migrantes bajaría excesivamente, al menos mientras el “sueño americano” de una mejor vida en Norteamérica esté instalado en la mentalidad latina [Pérez, 2012]), así que los flujos migratorios se mantendrán.

Los migrantes que atraviesan el territorio hondureño son una población vulnerable, minorías en riesgo que tienen derechos humanos y deben ser protegidas por todos los Estados donde estén (Guillén de Romero, Meléndez, & Moreira Chica, 2019). En países como Honduras, vistos como “trampolines”, los migrantes sólo paran para conseguir dinero y proseguir su viaje, y en ese tiempo son un “problema” de la sociedad local, de la policía de esa sociedad, que debe resguardarlos y también reprimirlos si transgreden la ley nacional.

Esto complejiza el servicio policial al menos en dos aspectos. Uno es de orden cultural: el policía debe trabajar ante personas que poseen diferentes patrones culturales, procedencias e incluso formas particulares de relacionarse con la autoridad, marcadas por las experiencias vividas en sus países, violentas muchas veces, corruptas otras. El segundo aspecto es de orden ético: los migrantes, con desesperación por llegar a su meta, están dispuestos a pagar por recibir ayuda para cruzar el país e incluso obtener información, sobre todo si cuentan con los recursos necesarios, y esto vuelve al policía vulnerable ante el soborno. Es decir, la migración de paso no sólo intensifica el trabajo, también es capaz de poner a prueba la ética. Para desarrollar el servicio policial en estas condiciones se necesita un policía formado en derechos humanos y ética profesional, con una arraigada empatía para sentir los padecimientos de sus congéneres y ayudarlos.

Esta tensión que se produce en el marco del servicio policial brindado a las minorías no se reduce a las poblaciones migrantes. Es común que las minorías desconfíen de los policías y de la autoridad en general. Esto se debe a que históricamente han tenido que reclamar por sus derechos invisibilizados o negados, y en este proceso han sido las fuerzas de policiales las encargadas de desarticular sus marchas u otras protestas, sobre todo si eran violentas, podían serlo o afectaban al resto de la población (Saborío, 2021).

Para el caso, miembros de diversas comunidades indígenas y afrodescendientes han denunciado hostigamiento, en el marco de la defensa de su territorio, irrespeto a sus costumbres y discriminación por parte de los operadores de justicia. Además, los colectivos LGBTQ+ suelen denunciar que reciben represión y estigmatización de parte de los operadores de justicia por su identidad género, por el trabajo que realizan para sobrevivir (algunos se prostituyen) y hasta cuando son agredidos por otros ciudadanos, pues la tendencia es a culpabilizarlos como provocadores del evento agresivo (Díaz Oliva y otros, 2023). Toda esta situación es el reflejo de la victimización histórica de las minorías nacionales, que han vivido entre el marginamiento estatal, la invisibilización social y la visión predominantemente machista y fuertemente religiosa de una sociedad que no respeta las diferencias culturales y tiende a negar todas aquellas identidades cuyo sustento conceptual difiere de su credo.

Uno de los discursos que dan forma al mundo contemporáneo es precisamente el empoderamiento de estas minorías. Se abole el discurso de la Modernidad en función de una razón única, de un solo discurso

verdadero impuesto por una comunidad dominante, y se declara la validez de todos los discursos, en tanto son verdaderos porque explican el ser o la razón de ser de individuos o colectividades. Ahora las minorías son protagonistas y ejercen un poder político y mediático tan fuerte como el de la mayoría.

El policía tiene que esforzarse para entender las características de estas pequeñas identidades reactivas y desarrollar el servicio de proteger a la ciudadanía general con el cuidado de un equilibrista en un día ventoso, en una sociedad en la que fácilmente puede ser expuesto —ante millones de personas— por entrar en conflicto con cualquier representante de los múltiples discursos que coexisten, en la que cada día se interactúa más desde espacios digitales que ofrecen facilidades innovadoras para la generación de conflictos y confusión.

Alcohol, conflictos y tierra

Hasta ahora hemos analizado algunas posibles causas de criminalidad y violencia que serán fuertemente influidas o potenciadas, en el futuro próximo, por los cambios tecnológicos y sociales que están ocurriendo en la mayoría de las sociedades del mundo. También es necesario visibilizar algunas circunstancias que generan violencia y que forman parte de la evolución que la sociedad hondureña ha tenido, aunque no necesariamente serán potenciadas por el avance y la implementación de las tecnologías que vivimos actualmente.

La Universidad de la Policía de Honduras realizó en 2020 la investigación “Análisis de los factores asociados a la violencia en los departamentos de La Paz, Intibucá y Lempira” (Aguilar Amaya, y otros, 2020). En este estudio se encontraron tres causas endémicas de violencia en la zona: el consumo de alcohol (la violencia incrementa los fines de semana o durante eventos en los que se bebe licor), el machismo (sobre todo en casos de violencia doméstica) y formas inadecuadas de resolución de conflictos. En el área rural hondureña son comunes las peleas y muertes incidentales vinculadas con estas causas. El machismo y el alcohol son problemas culturales ante los cuales es difícil ejercer mecanismos preventivos porque son validados por las mismas víctimas como formas de ser en su comunidad. Los policías se enfrentan no a hechos aislados sino a patrones culturales que ellos mismos pueden haber interiorizado. Es difícil aspirar a corregir lo que se piensa que está bien.

La interiorización de formas inadecuadas (violentas) de resolución de conflictos ha llegado a ser estructural en algunos grupos de la sociedad hondureña, sobre todo ante la incapacidad que ha mostrado históricamente el Estado para generar soluciones justas, verdaderas y eficaces a algunos problemas estructurales. Entre estos problemas está la distribución e invasión de tierras en el Aguán, que empezó en la década de los 70 del siglo pasado, cuando las tierras fueron entregadas a los campesinos, continuó en los años 90 y se recrudeció en 2010, en el marco de la ocupación de miles de hectáreas por grupos campesinos (esto sólo por mencionar algunos hitos del conflicto). El potencial de esta situación para generar violencia es tan grande que entre febrero de 2022 y el mismo mes de 2023 murieron asesinadas cinco personas en eventos vinculados con el conflicto (DW, 2023).

En realidad, lo que connota este conflicto, entre otras cosas, es la falta de confianza de la ciudadanía en las instituciones de gobierno. A partir de esto, la Policía Nacional debe trabajar en este contexto social violento y con una hostilidad declarada hacia la institución. Esto la separa de la ciudadanía, con la que debería actuar en conjunto y corresponsabilidad para prevenir la inseguridad y la violencia, en el marco del modelo de policía comunitaria que ha asumido como identidad del servicio policial. Esto implica que cada policía debe interpretar y persistir en el deber ser que se le ha impuesto: acercarse a la comunidad, crear vínculos de confianza, a pesar del rechazo abierto de algunos grupos, y de que ese rechazo no puede ser superado por la simple acción policial, amerita acciones del gobierno para fortalecer la igualdad de todos ante la ley, reducir y crear una sociedad estructurada sobre la base de la equidad y las oportunidades para todos.

¿Cómo asumir el rol que se le exige a un policía moderno, comunitario, apolítico, cercano a la ciudadanía, en una sociedad con esta complejidad que hemos descrito?, donde no prevalece un discurso homogéneo que apunte al desarrollo general y los que se imponen son relatos opuestos, en conflicto, narrados desde el punto de vista del opresor y el oprimido, en los que la institución policial es concebida por el primero como herramienta de control y, por el segundo, como brazo opresor, muchas veces incluso como verdadero enemigo. Este es uno de los más grandes retos en materia de formación policial para el siglo XXI.

La educación, el policía y los retos de los nuevos espacios comunitarios

El sentido de comunidad es el sentimiento de que uno es parte de una red de relaciones de apoyo mutuo, en las que se puede confiar, el sentimiento de pertenecer a una colectividad mayor. Incluye la percepción de similitud de uno mismo en relación a otros integrantes, la interdependencia de ellos, la voluntad de mantener esa interdependencia (sobre la base de la reciprocidad) y el sentimiento de formar parte de una estructura social mayor.

Mariane Krause Jacob, investigadora social

El Sistema de Educación Policial (SEP) hondureño se han enfocado en los últimos 10 años en la formación de un policía desde la filosofía comunitaria, desarrollando en él una serie de competencias básicas para la prestación del servicio que le permiten ejercer liderazgo, identificar las problemáticas sociales que dan lugar a la inseguridad y la violencia en las comunidades y propiciar que la ciudadanía asuma su correspondiente cuota de corresponsabilidad en la prevención, disuasión y control del delito. Esto es lógico y justo pues la inseguridad no se puede entender como un mero asunto de control del delincuente, sino como un problema causado por diversos factores sociales, cuyo tratamiento sólo se puede realizar desde las comunidades con el apoyo de los gobiernos locales y central. Sin embargo, la noción de filosofía comunitaria y las competencias necesarias para operacionalizarla han sido construidas desde un concepto tradicional de comunidad, definido en la segunda mitad del siglo pasado.

La virtualidad ha complejizado la discusión en torno al concepto de comunidad. Si esta se entiende como una metáfora que las personas utilizan para referirse a una serie de vínculos con otras personas, a compartir ciertas ideas que las cohesionan como grupo, y no simplemente a espacios físicos (Siles González, 2005), entonces existen muchas comunidades virtuales de las que una persona puede ser parte.

La pertenencia a múltiples comunidades abre la posibilidad para desarrollar también múltiples identidades digitales o al menos deja abierta la oportunidad de tener comportamientos diferentes en cada espacio virtual. El ser que se desarrolla en el espacio comunitario



real, barrio o colonia, no tiene por qué coincidir con lo que se es en la virtualidad. Esto sin duda plantea un reto para el trabajo policial, porque un ciudadano perfectamente honorable en el espacio donde vive puede tener una conducta opuesta en el mundo digital. Entonces ¿cómo se debe entender ahora lo comunitario en el policía? ¿Qué competencias debe tener para desarrollar un adecuado servicio policial?

Lo primero que hay que entender es de orden ético y filosófico: la posibilidad de una persona puede asumir identidades diferentes. Luego está el impacto, la influencia, el daño, los delitos que se pueden cometer y la violencia que se puede causar desde el espacio digital en el mundo real. A consecuencia de todo esto surgen otras preguntas: ¿cómo ser preventivo en estas circunstancias? ¿Cómo realizar investigación policial cuando los delitos son digitales o al menos se propician desde el mundo digital?

La prevención ante el delito o la violencia digital, al centrarse en la evitación de ser víctima, puede subsanarse capacitando a la ciudadanía en las comunidades, como parte de las actividades de liderazgo policial en el marco del modelo de servicio comunitario. Un reto más complicado es ¿cómo realizar las investigaciones del delito digital?, ¿qué técnicas criminalísticas aplicar para capturar delincuentes digitales o para resolver los crímenes que cometen, considerando que el lugar de los hechos puede no ser el lugar desde donde se produjo el delito? Hay que recordar que el trabajo tradicional del policía parte de tres elementos identificables: delito, lugar y perpetrador.

Este mundo real-digital le plantea también al policía el problema de la hipervigilancia a que está expuesto. Todos sus actos pueden ser grabados y subidos a la red, ahí son susceptibles de recibir críticas, ser tergiversados y condenados. Ante esto, sólo queda actuar correctamente según tres principios: legalidad, ética y cultura comunitaria. Es decir, el policía debe poseer un dominio profundo de los conocimientos de estas tres áreas o corre el riesgo de fracasar en cualquier procedimiento que realice con la ciudadanía.

Paul H. Ashenhust (2017), un inspector de policía que vivió en Texas, Estados Unidos, y ejerció su oficio en la segunda mitad del siglo XX, en su libro *La policía y la sociedad*, asegura que la confianza de la población hacia la ciudadanía depende de cuatro aspectos:

- Lo que dicen la prensa y la radio sobre el trabajo y la institución.
- Los contactos e intercambios entre el ciudadano y el policía.

- Lo que el ciudadano observa en el policía y su trabajo.
- Lo que dicen otras instituciones o personas sobre la policía.

Estos elementos enfatizan no en el resultado del trabajo policial en sí o en la realidad, sino en la percepción que se configura alrededor de los hechos. La presencia policial en una comunidad puede haber reducido la violencia general, pero esto de nada sirve si las formas de violencia que generan más impacto aumentan o se percibe que continúan igual, pues a partir de ellas se juzgará la labor policial. Considerar esto es importante en la actualidad porque la inmediatez, viralidad y accesibilidad que permiten las redes sociales son sumamente superiores a las de la radio o la prensa tradicional, y ahora cualquiera puede opinar, en “tiempo real”, sobre el trabajo policial, incluso el más desinformado de los hombres, y su opinión puede tener un impacto poderoso y destructivo sobre la confianza ciudadana e incluso detonar focos de conflictividad social.

En este nuevo contexto, el policía se convierte casi en un relacionador público con cada uno de sus actos, y también puede ejercer este oficio directamente, promocionando, a través de las redes sociales que tiene a disposición, cada una de las acciones buenas que realiza. Con esto, desde el correcto desempeño de su función policial y su adecuada promoción, el policía debe trabajar desde una comunidad dual, real-digital, para poder ganarse la confianza de la ciudadanía.

Por último, hay que señalar el más grande reto para el policía en el marco de este nuevo concepto de comunidad: su integración como líder. Es necesario que sea el policía quien propicie la integración, desarrollando en él cuatro elementos que deben reflejarse en su servicio: sentido de pertenencia a la comunidad, que implica un esfuerzo por entender sus costumbres y valores; una relación de influencia bidireccional, a través de la participación en la realización de actividades y búsqueda de soluciones a las problemáticas de las personas; una conexión emocional con la comunidad y sus miembros; y satisfacción con el papel que se desempeña en el marco comunitario, en el que el policía pasa a ser un miembro más, pues ya no puede ser visto por el ciudadano como un actor externo cuyo único fin es aplicar la ley (Krause Jacob, 2011), vigilar y castigar. Ahora, como todos los demás, es propiciador del desarrollo comunitario para el bienestar de todos.

El perfil del policía hondureño en el nuevo mundo

Primeramente, debemos dar un buen servicio de policía y, después, debemos procurar que el público conozca nuestros adelantos, nuestros planes y aquello a que tenemos derecho. Debemos ganar amigos. ¿Cómo podemos lograrlo?

Paul H. Ashenhust, inspector de policía de Dallas, Texas

Hemos analizado algunos fenómenos sociales alrededor de los cuales podrían configurarse manifestaciones de inseguridad y violencia en los próximos años en Honduras, convirtiéndose en verdaderos desafíos para el trabajo policial. Estos fenómenos pueden agruparse en torno a cuatro elementos causales: el desarrollo de la tecnología, las manifestaciones de nuevas tendencias sociales y económicas, el cambio climático y algunos problemas endémicos y estructurales de la sociedad hondureña (tabla 1).

Tabla 1: Posibles causas de conflictividad social y violencia en el futuro próximo

Elementos causales	Fenómenos
Desarrollo tecnológico	1.Reconversión del mundo laboral que generará desempleo.
	2.Nuevas oportunidades para el crimen organizado y común.
Las manifestaciones de nuevas tendencias sociales y económicas	1.Cambios en los sistemas de salud y seguridad social.
	2.Las luchas por los derechos de las minorías históricamente excluidas.

El cambio climático	1.Falta de acceso a recursos como el agua.
	2.Acaparamiento y destrucción de las fuentes de recursos.
	3.Sequías que impiden que destruyen o impiden le desarrollo de buenas cosechas.
Problemas endémicos y estructurales de la sociedad hondureña	1.Alto e irresponsable consumo de alcohol.
	2.Formas erróneas y violentas de resolución de conflictos.
	3.Desconfianza en la autoridad y capacidad del Estado.
	4.Conflictos por tierras o por otras razones percibidas como injusticias sociales.
	5.Desigualdad social y económica.

Fuente: Elaboración propia.

También hemos dicho que estos fenómenos suceden en el contexto de una redefinición del sentido de comunidad y, por tanto, de la forma en que se desarrollan las relaciones entre las personas, principalmente a causa de las nuevas tecnologías y las posibilidades de interacción que ofrece el mundo digital. Esto se ha planteado como una problemática a asimilar por el policía, que se declara comunitaria en un momento en el que precisamente la noción de comunidad está en proceso de transformación. Vista esta complejidad, qué características o competencias debe tener el policía para desarrollar su servicio en la sociedad contemporánea es una pregunta que vale la pena responderse, aunque esta respuesta tenga tan sólo carácter de esbozo.

En 2022, el Centro de Ginebra para la Gobernanza del Sector Seguridad (DCAF) apoyó en la creación de la “Metodología para la construcción del perfil profesional para la Policía Nacional de Honduras”. Aquí se identifican tres componentes para la elaboración del perfil policial:

caracterización, donde se define el propósito del perfil en el marco estratégico de la institución; la definición de actividades y funciones, en el que se explicitan las tareas a desarrollar; y la estructuración del perfil profesional por competencias.

El tercero de estos componentes define aquello en lo que el policía debe formarse para llevar a cabo sus tareas. Esta formación está a cargo del Sistema de Educación Policial (SEP), que ha establecido que para el desempeño del servicio policial hondureño son necesarias tres condiciones: saber o tener los conocimientos necesarios; saber hacer o aplicar y desarrollar en la comunidad lo aprendido; y saber ser o implementar valores y principios tanto para regular la vida personal como para guiar la convivencia con los otros (Sistema de Educación Policial, 2018).

Considerando estas condiciones como niveles de dominio del saber y que los policías deben formarse en los tres, el SEP ha priorizado en los currículos formativos el desarrollo de competencias (de conocimiento, procedimentales y actitudinales) en temáticas como derechos humanos, uso de la fuerza, equidad e igualdad de género, resolución de conflictos, comunicación asertiva, atención a grupos vulnerables y el modelo comunitario en general, además de todo el conocimiento necesario para desarrollar las funciones policiales de prevenir, disuadir y controlar la delincuencia.

Los temas expuestos ponen en evidencia el énfasis que el SEP hace en “las manifestaciones de nuevas tendencias sociales y económicas” como un elemento crítico para el servicio policial. Esto sin duda está vinculado con que temáticas como la equidad de género y los derechos de las minorías vulnerables son fuertemente impulsadas y financiadas por la cooperación internacional. Sin embargo, hace falta ir más allá de esta agenda y explorar las carencias de la formación a la luz del rol que el policía empieza a desempeñar en la sociedad contemporánea.

Si se considera la actual situación que vive la sociedad hondureña, ante cuyas puertas está tocando el cambio que trae el mundo contemporáneo, la formación policial debe incluir un fuerte componente tecnológico (la policía hondureña tiene muy pocas capacidades digitales en la actualidad) que permita desarrollar competencias para entender las comunidades digitales y para intervenir en los escenarios delictivos a las que están dan posibilidad.

El policía tiene que repensar cuestiones básicas como el lugar de los hechos, los indicios y los propios procedimientos que emplea. Es necesario que sea capaz de reflexionar críticamente sobre su propia labor para adaptarse a lo que la sociedad real-digital, los discursos sociales y económicos, las causas de la desigualdad, la moral de los diversos grupos y de la cultura dominante, para poder tratar con ellos en un marco de empatía, comprensión y respeto. Este policía reflexivo, atípico, tiene que conocer también sobre las legislaciones internacionales y locales, pues toda labor que realice en una comunidad, incluso sin saberlo, puede tener un vínculo con una acción en otra parte del mundo.

Al adueñarse de herramientas cognoscitivas, el policía tiene que dejar de verse como un sujeto pasivo que las recibe para aplicarlas como fórmulas de manual en el servicio comunitario. Desde las aulas de clases tiene que enseñársele a pensar la realidad, a investigarla científicamente, para que cuando se integre a las comunidades sea capaz de identificar y proponer soluciones basadas en evidencia científica ante los problemas sociales.

Es fundamental en este nuevo ejercicio del servicio policial desarrollar el concepto de “obediencia razonada”. Es bien sabido que un policía debe saber supeditarse y seguir órdenes, esta es el cimiento de la jerarquía y garantiza el buen funcionamiento de las instituciones policiales de todo el mundo. La obediencia razonada apunta a la construcción de un policía que entienda las órdenes que se le dan, que no las obedezca con ceguera irresponsable, que entienda sus límites y el impacto de sus acciones sobre la ciudadanía. Apunta a crear un equilibrio para que ninguna autoridad brinde una orden ilegal o abusiva a sus subordinados, pues estos entienden que sólo están supeditados a ella en el marco del respeto a la ley y en pro del bien general de la ciudadanía.

Bibliografía

Aguilar Amaya, M. M., J., Hernández, N., Abate, C. E., Osejo, C., Turcios, S. Y., y Urtecho, O. R. (2020). Análisis de los factores asociados a la violencia en los departamentos de La Paz, Intibucá y Lempira. Tegucigalpa: SEUNPH. Obtenido de <https://unph.edu.hn/sello-editorial-unph/coleccion-investigacion-cientifica/volumen-i-investigacion-en-seguridad-y-sociedad/analisis-de-los-factores-asociados-a-laviolencia-en-los-departamentos-dela-paz-intibuca-y-lempira/>

Ashenhust, P. (2017). La policía y la sociedad. México: Editorial Limusa.
BBC News Mundo. (2019). Protestas en Honduras: qué hay detrás de las manifestaciones que han paralizado escuelas y hospitales la última semana. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-48506352>

Blanco Blanco, B. (2023). El crimen organizado y las nuevas tecnologías. El Fisco. Obtenido de <http://elfisco.com/articulos/revista-no-151-el-crimen-organizado-y-las-nuevas-tecnologias>

Burgos, J. (2023). Magisterio continuará protestas por reformas a la ley de pensiones. Criterio.hn. Obtenido de <https://criterio.hn/magisterio-continua-protestas-por-reformas-a-la-ley-de-pensiones/>

Business and Human Rights Resource Centre. (2024). Honduras: áreas protegidas y fuentes de agua en peligro. El caso del proyecto hidroeléctrico Cuyamel II en San Francisco, Atlántida. Obtenido de <https://www.fidh.org/es/temas/empresas-derechos-humanos-y-medio-ambiente/empresas-y-derechos-humanos/honduras-areas-protegidas-y-fuentes-de-agua-en-peligro-por-licencias>

CNN. (2011). Dos millones de trabajadores británicos en huelga por la reforma de pensiones. Obtenido de <https://cnnespanol.cnn.com/2011/11/30/dos-millones-de-trabajadores-britanicos-en-huelga-por-la-reforma-de-pensiones/>

Corbet, S., & Surk, B. (2024). Protestas por pensiones se tornan violentas en Francia. AP. Obtenido de <https://apnews.com/article/0c62c35ecc1463f-dcb9bb3091cbd0fcc>

DCAF. (2022). Metodología para la construcción del perfil profesional para la Policía Nacional de Honduras. Tegucigalpa: PNH.

Díaz Oliva, J. R., Martínez Escalón, N. A., Mejía Rivera, S. J., Mendoza Flores, M. R., & Calderón Amaya, H. I. (2023). Percepción de la comunidad transgénero sobre la violencia contra los miembros de la diversidad sexual en el Distrito Central, Honduras. Tegucigalpa: SEUNPH. Obtenido de <https://unph.edu.hn/sello-editorial-unph/coleccion-investigacion-cientifica/volumen-ii-investigacion-en-seguridad-y-sociedad/percepcion-de-la-comunidad-transgenero-sobre-la-violencia-contra-los-miembros-de-la-diversidad-sexual-en-el-districto-central-hondu>

Domenach, J.-M. (2018). La violencia. París: Limusa.

DW. (2017). Policías alteran investigación de asesinato de Berta Cáceres. Berlín. Obtenido de <https://www.dw.com/es/polic%C3%ADas-alteran-investigaci%C3%B3n-de-asesinato-de-berta-c%C3%A1ceres/a-41457181>

DW. (2023). ONU alerta por aumento de crímenes de campesinos en Honduras. Berlín. Obtenido de <https://www.dw.com/es/onu-alerta-por-aumento-de-cr%C3%ADmenes-de-campesinos-en-honduras/a-64806141>

González, M., Jurado, E., González, S., Aguirre, Ó., Jiménez, J., & Navar, J. (2013). Cambio climático mundial: origen y consecuencias. UANL, 6(3), 377-285.

Guillén de Romero, J. C., Meléndez, F. G., & Moreira Chica, T. K. (2019). Migración como fenómeno social vulnerable y salvaguarda de los derechos humanos. Universidad del Zulia, 189-211. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065583018/>

Han, B.C. (2024). Psicopolítica. Herder.

Hartley, L. P. (2024). El mensajero. Alianza.

INE. (2024). Tasa de desempleo abierto. Obtenido de <https://ine.gob.hn/v4/indicadores/>

Instituto Nacional de Migración . (2024). Movimientos migratorios. Obtenido de <https://inm.gob.hn/>

Joxe, A. (1981). La violencia y sus causas. Editorial de la UNESCO.

Krause Jacob, M. (2011). Hacia una redefinición del concepto de comunidad: cuatro ejes para un análisis crítico y una propuesta. Revista de Psicología, 10(2), 9-60.

- López-Santiago, M. A., Hernández-Juárez, M., & León-Merino, A. (2017). La marginación y exclusión como posibles factores socioeconómicos de la violencia urbana en el Estado de México. *Papeles de Población*, 2(90), 170-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/112/11250327013/11250327013.pdf>
- Loria, E., & Salas, E. (2019). La relación entre robo y desempleo de varones jóvenes en México, 2005-2017. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 14(3), 433-446. doi: <https://doi.org/10.21919/remef.v14i3.353>
- Martínez Reyes, A., & Navarro Pérez, J. J. (2018). ¿Atracción o reclutamiento? Causas que motivan el ingreso en las pandillas de los/as adolescentes salvadoreños/as. Prisma Social.
- Mead, G. H. (2019). *Espíritu, persona y sociedad* (5ta. ed.). Barcelona: Alianza.
- MiAmbiente. (2020). Plan Nacional de Reducción de Riesgos por Sequía. Tegucigalpa. Obtenido de <https://icf.gob.hn/wp-content/uploads/2022/02/PLAN-NACIONAL-DE-REDUCCION-DE-RIESGOS-POR-SEQUIA.pdf>
- Pérez, P. (2012). La construcción social del sueño americano en la frontera entre México y Estados Unidos. *Trace. Travaux et Recherches dans les Amériques du Centre*, 62-75. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpca-jpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/4238/423839520006.pdf>
- Pucct , F., & Trajtenberg, N. (2016). Políticas públicas, trabajo y criminalidad: algunas pistas desde la teoría sociológica del riesgo. *Revista de la Facultad de Derecho*, 25(1), 103-122. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5681/568160361005.pdf>
- Ramírez Rodríguez, A. I. (2006). Análisis de la problemática de abastecimiento de agua en la Comunidad de Chachahuate, Cayos Cochinos, Honduras. El Zamorano. Obtenido de <https://bdigital.zamorano.edu/server/api/core/bitstreams/e1ea3e1d-a631-465a-b243-1bea1766992e/content>
- Saborío, S. (2021). Exclusión social y control policial: entre la imposición de la fuerza y la necesidad de consenso. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(173). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15371878010>
- Salgado Araujo, R. L., & Gerónimo Castillo, F. A. (2021). Valor público en la implementación de proyectos sociales: agua potable y saneamiento en Tegucigalpa, 2017-2019. *Estado y Comunidades*. doi: https://doi.org/10.37228/estado_comunes.v2.n13.2021.229

Shmite, S. M., & Nin, M. C. (2014). Europa en crisis: el desencanto de la Unión Europea. *Papeles de Geografía*, 59(1), 173-186. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/407/40733715003.pdf>

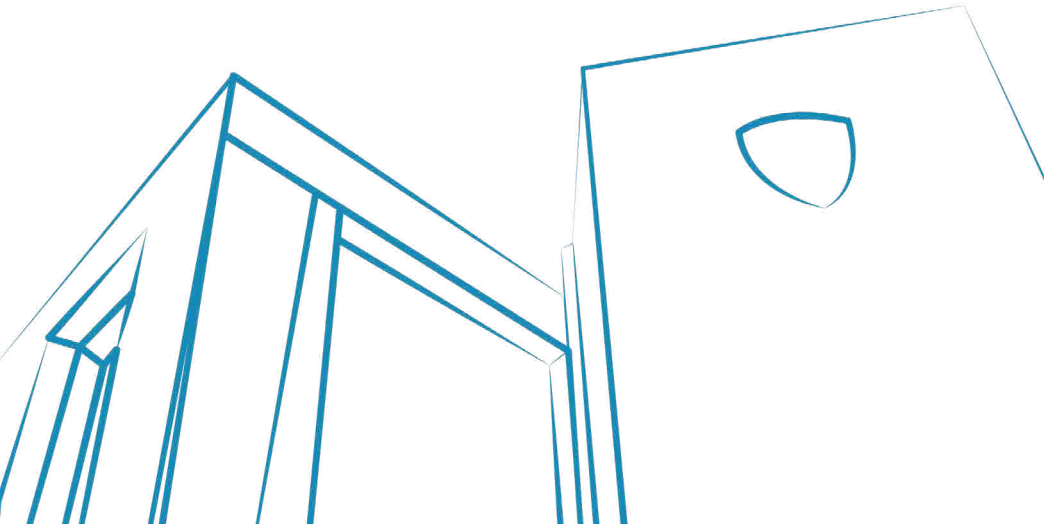
Siles González, I. (2005). Internet, virtualidad y comunidad. *Revista de Ciencias Sociales*, 2(105), 55-69. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310805.pdf>

Sistema de Educación Policial. (2018). *Guía de Planificación Didáctica*. Tegucigalpa: PNH.

Última Hora. (2023). Masiva protesta contra ley de superintendencia y por temor “a la muerte” de las jubilaciones. Obtenido de <https://www.ultimahora.com/masiva-protesta-contra-ley-de-superintendencia-y-por-temor-a-la-muerte-de-las-jubilaciones>

Urtecho, Ó. (2024). Introducción a la experiencia migratoria. *Libertad y Democracia*, 10-13. Obtenido de https://drive.google.com/file/d/1KtSyocYDLH-N7VpN98LE-MBZ38EGI_kw/view

WOLA, UNAH, IUDPAS. (2021). *Criminalidad e inseguridad en Honduras: evaluando la capacidad estatal de reducir la violencia y combatir la criminalidad organizada*. Tegucigalpa. Obtenido de <https://www.wola.org/wp-content/uploads/2020/08/Crimen-y-Violencia-HN-ESP-8.9.pdf>



Este libro que la Universidad Nacional de la Policía de Honduras, en colaboración con COSUDE y DCAF, entrega hoy a los lectores representa un pequeño aporte para la construcción de un modelo policial latinoamericano, que responda verdaderamente a las necesidades de nuestras sociedades en materia de seguridad y convivencia.

En estas páginas están delineados los grandes temas que transversalizan el servicio y dan vida a instituciones policiales más cercanas a la ciudadanía en el mundo contemporáneo. Cómo incrementar la confianza en la institucionalidad policial, el respeto irrestricto a los derechos humanos, la inclusión, los avances de las instituciones en materia de género, el cambio tecnológico, cuál es la importancia de la educación para construir una mejor policía y qué impacto tendrán problemas emergentes como el cambio climático en el trabajo policial en el futuro próximo, todo esto está aquí, a disposición de los lectores, elaborado a partir de la experiencia hondureña, pero con una profundidad que tiene trascendencia latinoamericana, concebido desde el sur global.

ISBN 978-99979-894-3-7



SEUNPH
Editorial

