

Boletín de la Red de Policías y Sociedad Civil en Latinoamérica



La **Red de Policías y Sociedad Civil en Latinoamérica** fue criada para promover el intercambio y la diseminación de conocimiento entre actores latinoamericanos del área de seguridad pública, con el objetivo de incentivar su participación a procesos locales de reforma policial.

Este artículo fue publicado en la edición de Abril de 2009, N°9 , Año 3, de "**InterCAMBIO**" y está disponible en:

<http://policiaisociedad.comunidadsegura.org>

Comparte con nosotros sus propuestas y comentarios sobre la Red.

Colabore escribiendo para:

[policiaisociedad@comunidadsegura.org](mailto:policiaisociedad@comunidadsegura.org)

---

## Controles internos en la Policía de Nicaragua

En esta entrevista, la jefa de Asuntos Internos de la Policía Nacional de Nicaragua, Elizabeth Rodríguez Obando, denuncia conductas indebidas al interior de su institución y habla de los procedimientos para investigarlas, sancionarlas y prevenirlas.

Maestra en Pedagogía y especializada en ofrecer protección a personalidades, Elizabeth lleva 30 años al servicio de la Policía Nacional de Nicaragua. Ha sido directora de la Academia de Asuntos Internos y jefe de selección de Recursos Humanos.

### **¿Cuáles son las funciones de la División de Asuntos Internos de la Policía Nacional de Nicaragua?**

La misión de la División de Asuntos Internos es resguardar el prestigio de la Policía Nacional, mediante la investigación y prevención de actos que lesionen la institucionalidad y que violenten sus estatutos, normativas, valores y principios, proponiendo medidas disciplinarias que moralicen a las fuerzas policiales, a fin de continuar generando confianza y credibilidad ante la comunidad.

La función general de Asuntos Internos es investigar, emitir conclusiones y resolver las medidas en su nivel de competencia. En el transcurso de las investigaciones puede citar a

### Boletín de la Red de Policías y Sociedad Civil en Latinoamérica

ciudadanos que se relacionen o tengan conocimiento de los hechos que se investiguen e informar al ciudadano que formule la denuncia de los resultados de la misma.

El área tiene como objetivo desarrollar trabajo preventivo-educativo, como un elemento fundamental de sus funciones, mediante la aplicación de acciones tales como planes de capacitación, que le ayuden a detectar las causas y condiciones que facilitan la comisión de hechos que afectan el prestigio de la institución y proponer medidas tendientes a corregirlos, restaurando la imagen del cuerpo policial.

También desarrolla un trabajo preventivo, mediante la realización de controles operativos e inspecciones sorpresivas a celdas para verificar el cumplimiento de las normas de control de detenidos al realizar visitas en los diferentes distritos y delegaciones policiales.

Además, hace un trabajo investigativo-correctivo, a través de la investigación, documentación y formulación de medidas de forma eficiente con base a las quejas o denuncias recibidas en los distritos, delegaciones policiales y la sede central de Asuntos Internos.

#### **¿Qué tipo de denuncia recibe la división? ¿Qué son las denuncias más frecuentes? ¿Quién son las víctimas más frecuentes?**

Generalmente las denuncias más frecuentes se deben al uso de la fuerza, que se presenta como violación a los derechos humanos. Para saber más, consulten las estadísticas disponibles en la [página de la Red](#).

#### **¿Cuáles son los procedimientos de la división, a partir del recibimiento de una denuncia? ¿Cómo se investiga y se juzga una denuncia?**

La división de Asuntos Internos tiene un tendido territorial, ósea existe un representante de esta división en cada delegación y/o distrito policial, donde las personas pueden recurrir a interponer denuncias ya sea a las delegaciones policiales o bien lo hacen en la oficina central. Por ello y como lo muestran las estadísticas, la vía de la denuncia más frecuente es la directa, o sea cuando la persona llega directamente a la policía a interponer una denuncia; esto también nos da mucha satisfacción ya que la población tiene confianza en la Policía Nacional para interponer sus denuncias.

#### **¿Y cuáles son las fases del proceso a partir de la radicación de una denuncia?**

Se recibe la denuncia por las siguientes vías: directa (ciudadano), de oficio, a través de la Procuraduría para los Derechos Humanos, otros organismos de Derechos Humanos, Inspectoría Civil del Ministerio de Gobernación y medios de comunicación.

Se da tratamiento a la denuncia, y se decide su aceptación o no, (cuando se rechaza es porque no es competencia de la Policía Nacional, o bien no se obtiene la suficiente información para realizar la investigación necesaria). En dependencia de la denuncia se puede decidir: pedir un informe a las autoridades correspondientes para aclarar la

### Boletín de la Red de Policías y Sociedad Civil en Latinoamérica

situación; remitir a la instancia donde el/la denunciante expresa no se le da respuesta a su caso -esto es cuando existen reclamos de la población por mala o falta de atención de la policía- e investigación del caso.

Cuando se investiga, se designa a un/a oficial quien realiza la investigación de campo que inicia mediante la realización de un plan de trabajo que va cumpliendo en un tiempo determinado. Cuando se inicia la investigación se notifica al denunciado y al jefe de este. Al concluir la investigación el/la oficial propone las medidas correspondientes, las cuales están previstas en el reglamento disciplinario de la Policía Nacional. Al concluir, la División de personal propone a los jefes las medidas conforme al reglamento disciplinario: si las medidas son por ejemplo Baja de la institución o Democión en los cargos, éstas se proponen al Inspector General de la Policía y es él quien decide la medida administrativa a aplicar (baja o democión en cargo). Por último, se le notifica al denunciante y a los jefes de estos.

Existe un periodo de 72 horas donde el denunciante puede apelar la medida interpuesta por el inspector general (casos de baja y demociones en cargos). En los casos de que sean violaciones a los derechos humanos, la División de asuntos internos informa a los organismos de derechos humanos sobre las medidas aplicadas.

Cuando se trate de hechos graves o que se presuma algún tipo de delito, éstos son atendidos directamente por la División de Asuntos Internos de manera centralizada, quien coadyuvará con la Dirección de Auxilio Judicial, para su documentación y judicialización. Sin perjuicio de las medidas disciplinarias o administrativas que sean propuestas por la DAI.

#### **¿Qué arriesga un policía investigado por la división de Asuntos Internos? ¿Cuáles son los tipos de sanción que se le pueden infligir?**

Cuando un policía es investigado, hay un proceso que respeta la presunción de inocencia y hasta que no sea comprobada su culpabilidad, las medidas no pueden ser aplicadas. Las sanciones disciplinarias para las infracciones son: amonestación en privado; amonestación en reunión, ante compañeros de igual o superior cargo o grado; recargo de servicio de una hasta por 2 horas, por un máximo de 3 días; recargo de servicio de una hasta por 4 horas, por un máximo de 6 días; restricción en la Unidad de de 3 hasta 30 días; democión a un cargo inmediato; baja deshonrosa.

#### **¿Existe un sistema de prevención de la corrupción policial y/o de alerta precoz para localizar los policías con desvíos de conducta?**

La Inspectoría de la policía nacional, tiene un plan al que le llamamos PLAN DE CAMBIO DE ACTITUD, el cual recoge los lineamientos generales de actividades de prevención para atender la conducta de los policías, este plan es parte integrante del plan estratégico de la policía nacional en el cual se establece tiene establecido un desafío que expresa: fortalecer la gestión de los recursos humanos, la promoción de los valores éticos y morales y la

Boletín de la Red de Policías y Sociedad Civil en Latinoamérica

cultura organizacional desde la perspectiva de género. En este plan se desglosan diversas actividades que nos permiten hacer ese trabajo preventivo.

**Por otra parte, ¿existen sistemas de evaluación de desempeño para premiar o recompensar los policías profesionales, eficientes y honestos?**

Tenemos un sistema de evaluación del desempeño por competencia, para evaluar a los policías cada semestre. Trimestralmente se realizan evaluaciones de trabajo y se destaca y estimula a los policías más eficientes. Al final del año se selecciona al policía del año y por cada estructura de la policía que se premia se hace un reconocimiento público por su desempeño laboral.