



AP Foto: Moisés Castillo

## LA POLICÍA NACIONAL CIVIL EN GUATEMALA

Evaluando la Profesionalización del Cuerpo Policial  
Civil

SEPTIEMBRE 2020 | SERIE 1



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>HALLAZGOS CLAVE</b>	<b>6</b>
<b>LA POLICÍA NACIONAL CIVIL EN GUATEMALA: EVALUANDO LA PROFESIONALIZACIÓN DEL CUERPO POLICIAL CIVIL</b>	<b>9</b>
<b>ESTRUCTURA POLICIAL</b>	<b>9</b>
<b>LA CARRERA POLICIAL</b>	<b>16</b>
Ingreso a la PNC	<b>16</b>
Formación en la PNC	<b>18</b>
Ascenso en la PNC	<b>24</b>
<b>PROCESO DISCIPLINARIO Y ASUNTOS INTERNOS</b>	<b>26</b>
<b>PRESUPUESTO Y DESTINO DE FONDOS</b>	<b>44</b>
Presupuesto de la PNC	<b>44</b>
Bienestar policial	<b>47</b>
<b>RELACIÓN CON LA COMUNIDAD</b>	<b>50</b>
Política de relación con la comunidad y despliegue policial	<b>50</b>
Confianza de la ciudadanía	<b>51</b>
<b>ACRÓNIMOS Y SIGLAS</b>	<b>54</b>
<b>NOTAS</b>	<b>55</b>

# INTRODUCCIÓN

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

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

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

## EL MONITOR CENTROAMERICANO

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

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

Los indicadores fueron desarrollados durante un largo proceso que comprendió una revisión extensiva de estándares internacionales y la consulta con expertos y especialistas. Las ocho áreas analizadas por el Monitor son:

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

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

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

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

Este informe del Monitor Centroamericano realizado por la Fundación Myrna Mack tiene como propósito

definir una línea de base de los indicadores relativos al análisis sobre los esfuerzos por profesionalizar la Policía Nacional Civil (PNC) en Guatemala.

## PROCEDIMIENTO PARA LA RECOPIACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN

Los datos cuantitativos de este informe se obtuvieron a través de la revisión bibliográfica de informes oficiales, memorias de labores e información disponible a través de los portales web oficiales de la Policía Nacional Civil y el Ministerio de Gobernación. Por otro lado, se realizaron solicitudes de información estadística a través de la Ley de Acceso a la Información Pública de Guatemala, la cual establece un proceso específico en el que, las agencias gubernamentales deben recibir las solicitudes de información y responderlas en plazos determinados. Se optó por obtener datos primarios a través de los procesos de solicitud de información pública, para, de esta manera, evaluar también el nivel de alcance e implementación de las leyes de transparencia, la tasa de respuesta y el grado de cooperación de parte de las diferentes entidades estatales.

## HALLAZGOS CLAVE

- La Constitución Política de la República de Guatemala precede, y por lo tanto no contempla a la institución de la Policía Nacional Civil (PNC). Como consecuencia de la firma de los Acuerdos de Paz, en 1996, hubo una Consulta Popular sobre reformas constitucionales en 1999 que, promovió el reconocimiento del papel de la PNC en la Constitución, estableciendo una división más clara sobre las funciones de la PNC y las Fuerzas Armadas. Sin embargo, las enmiendas propuestas enfrentaron mucha oposición y no ganaron el voto, así que la Constitución, a la presente fecha sigue sin reconocer a la policía como la institución responsable de la seguridad interna.
- En cuanto al estado de fuerza general de la PNC, entre 2014 y 2017, la institución contó con un promedio de 35,891 policías entre los rangos de agente y subdirector general. El número de efectivos creció en cada año bajo estudio, de 33,075 en 2014 a 34,903 en 2015 (un aumento de 5.5%), 36,209 en 2016 (un aumento de 3.7%) y 39,376 en 2017 (un aumento de 8.7%). Es evidente una brecha de género entre los miembros de la institución. En promedio, las mujeres representaron 13.9% de la PNC, mientras los hombres conformaron 86.1%. Por otra parte, de las 5,005 mujeres que formaron parte de la institución en un año promedio, 98.4% de ellas pertenecían a la escala básica. En cuanto a la cobertura nacional de la PNC, las cifras equivalen a una tasa de 209.2 por cada 100,000 habitantes en 2014 y 232.6 por 100,000 habitantes en 2017. El incremento sostenido de agentes policiales permitió a la institución brindar una mejor cobertura y presencia policial, particularmente en las regiones y zonas con altos índices de inseguridad y delincuencia.
- Para facilitar los procesos de formación y capacitación, el Ministerio de Gobernación ha dividido las responsabilidades de formación entre distintas escuelas. Bajo la Subdirección General de Estudios y Doctrina de la PNC, definió la Academia de la PNC, la Escuela de Oficiales de Policía, la Escuela de Estudios Superiores de Policía y la Escuela de Especialidades de Policía. Un total de 6,804 personas egresaron del curso de la escala básica de la Academia de la PNC entre 2014 y 2017. De ellos, 31.3% fueron mujeres y 68.7% hombres. 26.0% fueron personas indígenas. Un total de 207 personas se graduaron de la Escuela de Oficiales de la PNC (87.4% hombres y 12.6% mujeres; 33.3% personas indígenas). En cuanto a la Escuela de Estudios Superiores de Policía, un total de 247 efectivos egresaron (93.1% hombres y 6.9% mujeres). Finalmente, un total de 2,692 efectivos de la PNC egresaron de la Escuela de Especialidades de Policía (83.7% hombres y 16.3% mujeres; 59.1% personas indígenas).
- Entre 2014 y 2017, un total de 1,242 efectivos de la PNC lograron ascender de una escala a otra. Naturalmente, la pluralidad de los ascensos fue a las escalas más bajas, donde hay más puestos que requieren menos experiencia. Del total de ascensos, 45.9% fueron en la escala básica, 38.6% para la escala de oficiales subalternos y 15.5% para

la escala de oficiales superiores. La brecha de género queda evidente dentro de cada escala y en las figuras generales. De los 1,242 ascensos, sólo 95, o 7.6%, fueron mujeres, y representaron solamente 0.3% de los ascensos en la escala de oficiales superiores.

- La normatividad emitida en 1997 y que creó la PNC debe ser objeto de revisión. Entre otros aspectos urgentes a tratar, la cuestión de la carrera policial es un asunto impostergable. Se debe incluso discutir la conveniencia de que exista una normatividad ex profesa, que facilite el andamiaje jurídico pertinente para desarrollar todos los componentes y sub componentes de un auténtico sistema de carrera que abarque todos y cada uno de los grados a los que pueda aspirar cualquier persona integrante de la institución policial, con miras a su profesionalización y al respeto irrestricto de los derechos de las personas, en el marco de una seguridad humana.
- A partir del 2003, el Estado ha usado el Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil para procedimientos disciplinarios internos, los cuales pueden ser iniciados de oficio o por denuncia. Define tres tipos de infracciones, leves, graves y muy graves, cada una con sanciones distintas y proporcionales. Entre 2014 y 2017, la PNC emitió un total de 14,554 sanciones para infracciones de miembros del cuerpo policial. Se nota un alto incremento durante este periodo, de 3,072 sanciones en 2014 a 3,925 en 2017, un aumento equivalente al 27.8%. Del total de sanciones impuestas, 13,340 (91.7%) fueron emitidas a hombres policías y 1,214 (8.3%) a mujeres policías. En cuanto a la escala jerárquica, un total de 14,038 miembros (96.5%) de la escala básica fueron sancionados, unos 452 (3.1%) de la escala de oficiales subalternos y 64 (0.4%) de la escala de oficiales superiores.
- En total, iniciaron 6,400 procedimientos disciplinarios por denuncias o de oficio durante los cuatro años bajo estudio. La cantidad de procedimientos aumentó de 1,561 en 2014 a 2,220 en 2017, equivalente al 42.2%. Del total, aproximadamente 71.4% iniciaron contra hombres y 28.6% contra mujeres. En cuanto al escalafón, cabe destacar que casi todos los casos, 93.9%, iniciaron contra miembros de la escala básica. Se nota una gran brecha en la aplicación de los procedimientos disciplinarios iniciados de oficio en contra de las mujeres. De los 4,967 casos iniciados por denuncia, 4,498, o 90.6%, fueron en contra de hombres, y 469, o 9.4%, contra mujeres. Sin embargo, de los 1,433 casos iniciados de oficio, 1,359, o 94.8%, fueron en contra de mujeres, y sólo 74, o 5.2%, contra hombres. Esta variación drástica sugiere que los procedimientos disciplinarios iniciados de oficio, se usan como una forma para castigar indebidamente y obstaculizar el avance en las carreras de las policías mujeres por parte de sus colegas masculinos.
- Durante el periodo bajo estudio, se registró un total de 9,192 procedimientos disciplinarios iniciados por infracciones leves, 1,646 por infracciones graves y 1,632 por infracciones muy graves. Más del 91.9% de estos casos involucraron a miembros de la escala básica. Por otra parte, la Oficina de Responsabilidad Profesional de la PNC

abrió un total de 16,090 investigaciones por la posible participación de personal policial en hechos que pudieron dar lugar a la persecución penal, aunque se remitieron pocos casos al Ministerio Público para su seguimiento. Entre 2014 y 2017, se remitió un total de 209 casos disciplinarios al Ministerio Público (MP). En el mismo periodo, se remitió al MP un total de 560 investigaciones.

- Cabe destacar la inclusión de acoso sexual como falta en la normativa policial disciplinaria, especialmente dada la problemática de violencia contra la mujer en los cuerpos de seguridad. Esta infracción se tipifica de dos maneras, una como infracción grave en el caso de “insinuar o acosar en forma frecuente con propuestas de naturaleza sexual a personal subordinado o que esté bajo su custodia,” y como infracción muy grave la reincidencia de la misma actuación. A pesar de la existencia de estas infracciones, se recibieron muy pocas denuncias por acoso sexual dentro de la PNC, solamente 30 casos en los cuatro años bajo estudio, y solamente ocho casos resultaron en sanciones, aunque se desconoce las particularidades o severidad de las sanciones en mención. Sin duda fueron reportados menos casos de los que, ocurren en la realidad, lo que refleja una falta de confianza en la rendición de cuentas para este tipo de faltas, que finalmente quedan en el subregistro.
- Entre 2014 y 2017, la PNC recibió una asignación presupuestaria promedio de Q2,970,353,613, un monto que representa 4.2% del presupuesto nacional. Recibió un aumento en su asignación cada año del periodo bajo estudio, el cual creció de Q2,721,964,495 en 2014 al Q3,485,174,269 en 2017, equivalente a un aumento de 28%. La PNC asignó la gran mayoría de sus recursos a salarios de personal, equivalente a un promedio anual de Q2,342,190,241, o 78.7%. Solamente se dedicó 6.5% del presupuesto a mantenimiento de la PNC y 2.0% a inversión.
- Durante 2016, la Policía Nacional Civil, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA por sus siglas en inglés), llevó a cabo un importante esfuerzo por recopilar todas las acciones que, desde el 1997 la institución ha realizado bajo la visión de convertirse en Policía Comunitaria. Entre los programas se encuentran: Policía tu amigo, Programa de Educación para la Resistencia al Abuso de Drogas y la Violencia, Programa de Educación y Entrenamiento para la Resistencia a las Pandillas, Escuela para padres de familia, No al juguete bélico, Cultura de denuncia, Pintando la paz, Comisario por un día y Liga atlética policial.
- En cuanto al nivel de confianza pública en la Policía Nacional Civil, encuestas realizadas por Latinobarómetro entre 2015 y 2017 revelan que más de 73.7% de la población en general reportó tener poca o ninguna confianza en la PNC. Se nota una variación pequeña pero no significativa en el nivel de confianza pública entre cada año. Desagregando las respuestas por sexo, tampoco se nota una variación marcada.

# LA POLICÍA NACIONAL CIVIL EN GUATEMALA

## Evaluando la Profesionalización del Cuerpo Policial Civil

La Policía Nacional Civil (PNC) es una entidad relativamente nueva en la institucionalidad guatemalteca. Su creación surgió como una demanda clave en la negociación y firma de los Acuerdos de Paz en 1996, en gran parte por las graves violaciones de derechos humanos perpetradas por el Ejército durante el conflicto armado interno y el deseo de transferir del Ejército a un cuerpo policial civil el control sobre la tarea de la seguridad interior.<sup>2</sup>

Como dependencia del Ministerio de Gobernación, la PNC se conformó a partir del julio de 1997 con la adopción de la Ley de la Policía Nacional (Decreto 11-97),<sup>3</sup> y contó con 2,592 efectivos al final del mismo año.<sup>4</sup> Al final de 2017, la PNC reportó contar con un total de 39,376 efectivos.

Dado que la Constitución Política de la República de Guatemala precede, y por lo tanto no contempla a la Institución de la PNC, el gobierno convocó una Consulta Popular sobre reformas constitucionales en 1999.<sup>5</sup> Entre otros elementos, las reformas constituían la oportunidad para reconocer el papel de la PNC en la Constitución y establecer una división más clara sobre las funciones de la PNC y las Fuerzas Armadas. Sin embargo, las enmiendas propuestas enfrentaron mucha oposición organizada de sectores conservadores y no

ganaron el voto, así que la Constitución, a la presente fecha sigue sin reconocer a la policía como la institución responsable de la seguridad interna,<sup>6</sup> quedando únicamente regulada en su Ley Orgánica.

A lo largo de más de dos décadas desde su creación, se han llevado a cabo diferentes esfuerzos encaminados a profesionalizar y hacer más efectiva la labor de la policía. Este informe busca evaluar las medidas adoptadas para profesionalizar a la PNC en cuatro áreas generales:

1. El funcionamiento de la carrera policial, incluyendo la efectividad de los mecanismos de ingreso y ascenso, la calidad de los procesos de formación, así como la estructura organizativa de la institución policial.
2. La efectividad y calidad del sistema disciplinario.
3. La asignación y ejecución efectiva del presupuesto asignado a la policía y el porcentaje de recursos destinados al bienestar de los miembros de la policía civil.
4. La confianza de la ciudadanía en el cuerpo policial y la calidad de las relaciones con la comunidad, incluyendo comunidades de los pueblos indígenas.

## ESTRUCTURA POLICIAL

En cuanto al estado de fuerza general de la PNC, entre 2014 y 2017, la institución contó un promedio de 35,891 policías entre los

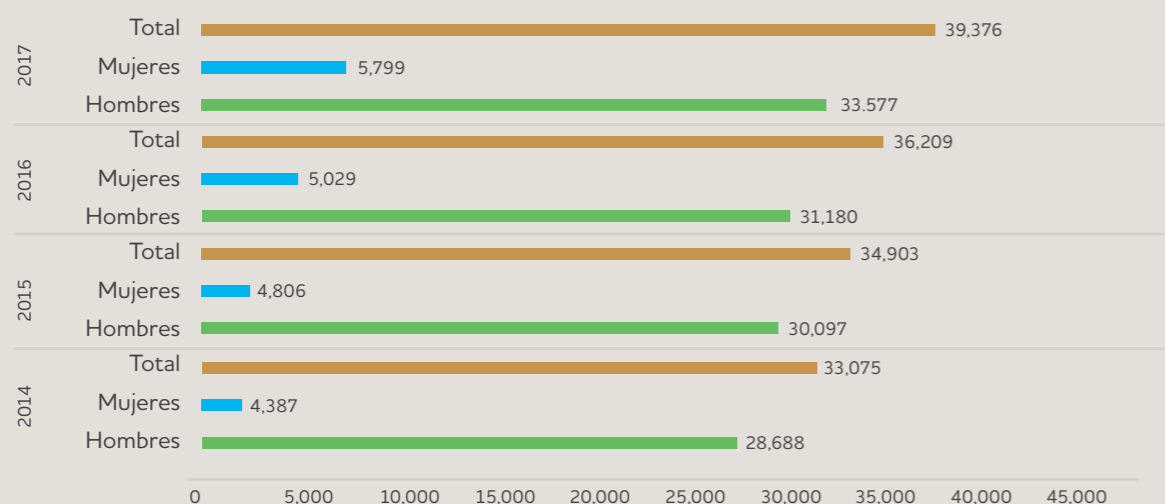
rangos comprendidos desde agentes, hasta la subdirección general. Según los datos en la Tabla 1, el número de efectivos creció en cada año

bajo estudio, de 33,075 en 2014 a 34,903 en 2015 (un aumento de 5.5%), 36,209 en 2016 (un aumento de 3.7%) y 39,376 en 2017 (un aumento de 8.7%). Como se observa en otras estadísticas en este informe, es evidente la brecha de género entre los miembros de la institución. En promedio, las mujeres representaron 13.9%

de la PNC, mientras los hombres conformaron 86.1%. Aunque se nota un aumento en el número de mujeres cada año, esta proporción no cambió más de 0.8% por año. Por otra parte, de las 5,005 mujeres que formaron parte de la institución en un año promedio, 98.4% de ellas pertenecían a la escala básica.

## GRÁFICA 1

### ESTADO DE FUERZA GENERAL DEL PERSONAL DE LA PNC, POR GÉNERO Y AÑO

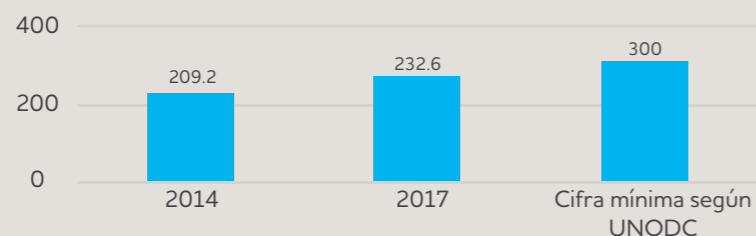


En cuanto a la cobertura nacional de la PNC, las cifras equivalen a una tasa de 209.2 por cada 100,000 habitantes en 2014 y 232.6 por 100,000 habitantes en 2017. Como mínimo, la Oficina de las Naciones Unidas contra la

Droga y el Delito (UNODC) recomienda que debe haber 300 por cada 100,000 habitantes. El incremento sostenido de agentes policiales permitió a la institución brindar una mejor cobertura y presencia policial.

## GRÁFICA 2

### COBERTURA NACIONAL DE LA PNC



## TABLA 1

### ESTADO DE FUERZA GENERAL DEL PERSONAL DE LA PNC, POR GÉNERO

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total
Subdirector General de Policía	8	1	9	6	2	8	8	1	9	7	2	9
Comisario General de Policía	15	0	15	17	0	17	20	0	20	12	0	12
Comisario de Policía	40	2	42	61	1	62	78	2	80	66	1	67
Subcomisario de Policía	150	5	155	126	3	129	127	4	131	123	4	127
Oficial Primero de Policía	205	14	219	198	18	216	202	21	223	195	20	215
Oficial Segundo de Policía	328	25	353	292	20	312	281	19	300	273	18	291
Oficial Tercero de policía	292	29	321	305	38	343	276	32	308	313	33	346
Inspector de Policía	573	39	612	582	42	624	551	41	592	555	41	596
Subinspector de Policía	634	60	694	603	57	660	572	55	627	597	66	663
Agente de Policía	26,443	4,212	30,655	27,907	4,625	32,532	29,065	4,854	33,919	31,436	5,614	37,050
Total	28,688	4,387	33,075	30,097	4,806	34,903	31,180	5,029	36,209	33,577	5,799	39,376

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

Como se observa en la Tabla 2, una gran parte de los policías fueron asignados a tareas de seguridad ciudadana durante el periodo 2014-2017. En 2014, 19,120 policías se dedicaron a tareas de seguridad ciudadana. Esta figura incrementó cada año, con 21,750 en 2015, 22,696 en 2016 y 25,041 en 2017. Como

promedio de los cuatro años bajo estudio, de los 35,891 efectivos de la PNC, 22,152 fueron asignados a tareas de seguridad ciudadana, o 61.7%. Paralelamente, una menor cantidad de policías fueron asignados a tareas de seguridad de funcionarios: 340 en 2014, 290 en 2015, 370 en 2016 y 285 en 2017.

**TABLA 2**

**MIEMBROS DE LA PNC ASIGNADOS A TAREAS DE SEGURIDAD CIUDADANA Y SEGURIDAD DE FUNCIONARIOS**

Año	2014	2015	2016	2017
Miembros de la PNC asignados a tareas de seguridad ciudadana	19,120	21,750	22,696	25,041
Miembros de la PNC asignados a tareas de seguridad de funcionarios	340	290	370	285

Fuente: Subdirección General de Personal y Subdirección General de Operaciones de la PNC

Las Tablas 3 y 4 muestran la cantidad de personal policial destinados a subdirecciones de la PNC en 2016 y 2017 (no se pudo analizar datos de 2014 o 2015, dado que la Subdirección General de Personal de la PNC reportó no contar con registros para estos años). En ambos años, se observa la gran mayoría del personal se destinó a la Subdirección General de Operaciones (82.5%

en 2016 y 81.8% en 2017), seguido por las de Investigación Criminal (9.0% en 2016 y 9.5% en 2017) y de Análisis de Información Antinarcoática (4.1% en 2016 y 4.0% en 2017). Menos de 5% de las policías se destinaron a las demás subdirecciones, y apenas 1.5% a Prevención del Delito.

**TABLA 3**

**CANTIDAD DE PERSONAL POLICIAL DESTINADOS A SUBDIRECCIONES DE LA PNC, DESGLOSADO POR SUBDIRECCIÓN Y GRADO, 2016**

Subdirección General	Comisario General	Comisario	Subcomisario	Oficial Primero	Oficial Segundo	Oficial Tercero	Inspector	Subinspector	Agente	Total
Operaciones	13	62	92	125	183	192	369	407	27,532	28,975
Estudios y Doctrina	1	5	5	20	17	16	31	15	254	364
Personal	1	1	4	4	2	4	6	6	166	194
Apoyo y Logística	1	1	0	3	3	3	6	5	205	227
Prevención del Delito	1	0	0	5	2	2	12	16	480	518
Investigación Criminal	2	5	16	32	46	48	114	104	2,782	3,149
Análisis de Información Antinarcoática	3	3	7	13	17	14	18	29	1,324	1,428
Salud Policial	1	0	0	2		1	4	3	140	151
Tecnología de la Información y la Comunicación	1	0	1	0	1	2	4	3	90	102
Total	24	77	125	204	271	282	564	588	32,973	35,108

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

**TABLA 4**

**CANTIDAD DE PERSONAL POLICIAL DESTINADOS A SUBDIRECCIONES DE LA PNC, DESGLOSADO POR SUBDIRECCIÓN Y GRADO, 2017**

Subdirección General	Subdirector General	Comisario General	Comisario	Subcomisario	Oficial Primero	Oficial Segundo	Oficial Tercero	Inspector	Subinspector	Agente	Total
Operaciones	1	7	45	94	123	179	215	371	427	29,859	31,321
Estudios y Doctrina	1	0	4	3	20	19	21	41	30	380	519
Personal	1	0	0	5	4	2	7	8	3	195	225
Apoyo y Logística	1	0	1	2	2	2	4	6	5	209	232
Prevención del Delito	1	0	1	0	5	1	2	8	15	517	550
Investigación Criminal	1	0	4	12	29	44	51	112	107	3,291	3,651
Análisis de Información Antinarco-tica	1	1	3	5	13	17	14	18	31	1,446	1,549
Salud Policial	1	0	1	0	2	0	1	4	2	133	144
Tecnología de la Información y la Comunicación	1	0	1	0	0	1	2	2	4	89	100
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>60</b>	<b>121</b>	<b>198</b>	<b>265</b>	<b>317</b>	<b>570</b>	<b>624</b>	<b>36,119</b>	<b>38,291</b>

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

Mirando la cantidad de policías destinados a subdirecciones generales, la Tabla 5 muestra que los hombres conformaron la mayoría en general y en cada subdirección. Sin embargo, se nota que las mujeres se destinaron a algunas subdirecciones en mayor cantidad. Aunque las mujeres representaron 13.8% del personal policial en 2016 y 14.6% en 2017, ellas conformaron: 36.6% de las policías en la

Subdirección General de Personal en 2016 y 41.3% en 2017; y 37.7% de las policías en la Subdirección General de Salud Policial en 2016 y 36.1% en 2017. Por otra parte, tenían menor representación en la Subdirección General de Operaciones (12.6% en 2016 y 13.3% en 2017) y la Subdirección General de Análisis de Información Antinarco-tica (12.3% en 2016 y 11.7% en 2017).

**TABLA 5**

**CANTIDAD DE PERSONAL POLICIAL DESTINADOS A SUBDIRECCIONES DE LA PNC, DESGLOSADO POR GÉNERO, 2016-2017**

Subdirección General	2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Operaciones	25,323	3,652	28,975	27,155	4,166	31,321
Estudios y Doctrina	306	58	364	427	92	519
Personal	123	71	194	132	93	225
Apoyo y Logística	198	29	227	200	32	232
Prevención del Delito	392	126	518	405	145	550
Investigación Criminal	2,495	654	3,149	2,838	813	3,651
Análisis de Información Antinarco-tica	1,253	175	1,428	1,367	182	1,549
Salud Policial	94	57	151	92	52	144
Tecnología de la Información y la Comunicación	88	14	102	85	15	100
<b>Total</b>	<b>30,272</b>	<b>4,836</b>	<b>35,108</b>	<b>32,701</b>	<b>5,590</b>	<b>38,291</b>

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

La Ley de la Policía Nacional Civil, Decreto Número 11-97, establece la escala jerárquica de la policía.<sup>7</sup> El Artículo 17 de esta ley denomina 12

grados bajo cuatro escalas, como se demuestra en el Cuadro 1.



## CUADRO 1

### JERARQUÍA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL

Escaleta de Dirección
<ul style="list-style-type: none"><li>• Director General</li><li>• Director General Adjunto</li><li>• Subdirector General</li></ul>
Escaleta de Oficiales Superiores
<ul style="list-style-type: none"><li>• Comisario General de Policía</li><li>• Comisario de Policía</li><li>• Subcomisario de Policía</li></ul>
Escaleta de Oficiales Subalternos
<ul style="list-style-type: none"><li>• Oficial Primero de Policía</li><li>• Oficial Segundo de Policía</li><li>• Oficial Tercero de Policía</li></ul>
Escaleta Básica
<ul style="list-style-type: none"><li>• Inspector de Policía</li><li>• Subinspector de Policía</li><li>• Agente de Policía</li></ul>

Fuente: Ley de la Policía Nacional Civil

## LA CARRERA POLICIAL

### INGRESO A LA PNC

El proceso de ingreso y selección de efectivos de la policía es regulado por el Reglamento del Régimen Educativo de la PNC, Acuerdo Gubernativo 587-97.<sup>8</sup> En su Artículo 23, describe los requerimientos para ingresar a la Academia de la PNC, estipulando que el ingreso “se efectuará mediante convocatoria pública a través del sistema de oposición libre, en el que se garanticen en todo caso los principios de igualdad, méritos de capacidad, idoneidad y honradez, así como el de publicidad.” Dicho

acuerdo establece los siguientes criterios necesarios para aspirantes:

- No tener sentencia penal firme.
- No tener antecedentes penales (o antecedentes penales no rehabilitados).
- Poseer los niveles de titulación.
- Encontrarse dentro de los límites de edad.
- No superar el número máximo de

convocatorias.

- Cumplir las demás condiciones que se establezcan en la convocatoria.

El mismo Acuerdo también establece requisitos y procedimientos particulares para el ingreso dependiendo de la escala jerárquica potencial del candidato. Los Artículos 25, 26 y 27 del Acuerdo Gubernativo 587-97 regulan el proceso de ingreso a la escala básica. Además de cumplir con los requisitos señalados arriba, aspirantes deberán:<sup>9</sup>

- Tener la aptitud física, médica, edad y titulación requerida en la convocatoria.
- Al no alcanzar la mayoría de edad en el momento de la convocatoria, tener el consentimiento de la persona que ejerza la patria potestad o del tutor en su caso.
- Comprometerse a permanecer en la Institución por un período mínimo de dos años desde la obtención del nombramiento de Agente de Policía Auxiliar.

Los Artículos 34 y 35 del Acuerdo regulan el proceso de ingreso a la escala de oficiales subalternos. Además de cumplir con los requisitos mencionados arriba, los aspirantes deberán:<sup>10</sup>

- Tener la titulación equivalente al tercer grado básico.
- Tener la aptitud física necesaria y el desarrollo proporcional a su edad.
- Tener entre 18 años cumplidos y 25 sin cumplir en la fecha que se fije en las convocatorias. Si el aspirante pertenece a la Escala Básica la edad máxima será de 27.

- Comprometerse a pertenecer a la Institución por un tiempo mínimo de tres años desde la obtención del nombramiento de Oficial Tercero de Policía.

Los aspirantes a ingreso a las escalas básica y de oficiales subalternos también deberán superar cuatro pruebas, de carácter eliminatorio, que buscan medir sus habilidades en distintas áreas: 1) reconocimiento médico; 2) aptitud física; 3) psicotécnica; y 4) nivel de conocimientos académicos. Cabe destacar que, personas individuales externas a la institución policial, sólo pueden aspirar a las escalas básica y de oficiales subalternos. Para la escala de oficiales superiores, el ingreso es por promoción interna, y los requisitos se definen por acuerdos ministeriales que cambian frecuentemente. Para la escala de dirección, las personas son nombradas por el Ministro de Gobernación.<sup>11</sup>

La situación de los agentes de la PNC guatemalteca puede calificarse, cuando menos, de precaria. Desde el momento de ingreso a las filas de la institución policial, las personas aspirantes deben cumplir no solo con los requisitos formales exigidos en la Ley de la PNC vigente desde 1997, sino, también, asumir tácitamente la sostenibilidad económica de los implementos necesarios para su labor.

En efecto, se les somete a evaluación médica para establecer su estado de salud en general. También se requiere para ingresar a la entidad, una edad máxima y que pasen con éxito una prueba de resistencia física. Son requisitos formales estándar, desde inicios de la PNC, las denominadas carencias de antecedentes penales y policíacos. También se somete a los aspirantes a evaluación psicológica.

Estos requisitos han permanecido con pequeñas diferencias entre un acuerdo gubernativo y otro, a lo largo de la historia institucional. Lo que

parece no variar, desde la creación de la PNC, es la costumbre de que sean los propios agentes de policía los que deben velar por su equipo (por ejemplo, el que tengan que costear sus uniformes y munición para sus armas).

También la carrera policial está afectada por compadrazgos y amiguismos, que facilitan el ascenso de unos y la casi nula posibilidad de mejora para otros.

## LA FORMACIÓN POLICIAL

El régimen educativo para aspirantes a la PNC o para mejorar los conocimientos técnicos de agentes y oficiales en activo fue establecido por el Decreto 11-97 y está regulado por el Acuerdo Gubernativo 587-97. El Artículo 48 del Decreto 11-97 denomina a la Jefatura de Enseñanza de la Subdirección General de Personal de la PNC como el organismo de profesionalización policial de la institución, bajo cuya dependencia se realizan los cursos básicos para agentes y oficiales, peritos en técnicas policiales, de ascensos y especializaciones, entre otros.<sup>12</sup>

El Acuerdo Gubernativo 587-97 reglamenta este procedimiento y nombra a la Academia de la Policía Nacional Civil como la institución responsable para la enseñanza policial, la cual se divide en tres áreas: 1) formación para aspirantes quienes buscan ingresar a la policía en las Escalas Básicas y de Oficiales Subalternos; 2) capacitación de policías para el ascenso, facilitando el desempeño de las funciones de grados superiores; y 3) especialización dentro de la PNC para proporcionar a efectivos una mayor especialización, facultar su desempeño de actividades en áreas concretas y ampliar los conocimientos requeridos para el desarrollo de su profesión.<sup>13</sup>

Para facilitar los procesos de formación y

capacitación, el Estado también promulgó el Acuerdo Gubernativo 153-2012, el cual estableció y dividió las responsabilidades de formación entre distintas escuelas.<sup>14</sup> Bajo la Subdirección General de Estudios y Doctrina de la PNC, definió la Academia de la PNC, la Escuela de Oficiales de Policía, la Escuela de Estudios Superiores de Policía y la Escuela de Especialidades de Policía.

Este Acuerdo fue un avance importante en cuanto a la profesionalización de los miembros del cuerpo policial: anteriormente, la PNC contó apenas con la Academia para capacitar a los policías. La Escuela de Oficiales de Policía abrió a finales 2012 con el fin de formar a aspirantes a Oficiales Terceros de la PNC. En marzo de 2013, se abrió la Escuela de Estudios Superiores de Policía, la cual busca brindar formación para la promoción a las escalas jerárquicas de Oficiales Subalternos y Oficiales Superiores. Se abrió también la Escuela de Especialidades de Policía, la cual da capacitaciones en diplomados y cursos especializados para mejorar los conocimientos técnicos de los policías sobre temas particulares.

En este contexto, es oportuno mencionar la existencia de convenios de cooperación con algunas universidades privadas del país, para la profesionalización del personal policial. Cabe destacar el caso de dos universidades: a) la Universidad Mariano Gálvez, a través de la licenciatura en Ciencias Criminológicas y Criminalísticas<sup>15</sup> y de su correspondiente maestría y doctorado. b) la Universidad de Occidente, que cuenta con una licenciatura en ciencias policiales, con una duración de 4 años, y está diseñada para profesionalizar al personal policial.<sup>16</sup>

La malla curricular de la Academia de la PNC para agentes se divide en cuatro áreas de formación general: Policial, Jurídica, Social Humanística y TIC's; las cuales comprenden 12 módulos y 39

asignaturas, como se demuestra en el Cuadro 1. El curso se divide en tres ciclos de 564 horas

cada uno, para una duración total de 1,692 horas.

## CUADRO 2

### MALLA CURRICULAR PARA EL CURSO BÁSICO DE FORMACIÓN DE AGENTES

Policial	Identidad policial	Doctrina policial
		Técnicas de instrucción policial (taller)
	Habilidades policiales	Armamento
		Tiro
		Práctica de tiro I (taller)
		Práctica de tiro II (taller)
		Práctica de tiro III (taller)
	Físico deportivo	Conducción vehicular policial
		Educación física I
		Educación física II
		Educación física III
		Defensa personal I
		Defensa personal II
	Metodología policial	Defensa personal III
		Redacción de informes policiales
		Intercomunicación policial
		Operaciones policiales I
		Operaciones policiales II
	Administración policial	Operaciones policiales III
		Primeros auxilios (taller)
Investigación policial	Organización y funcionamiento policial	
Prevención de la violencia y el delito	Investigación policial	
	Prevención de la violencia y el delito	
	Manejo de conflictos	
Práctica policial	Política comunitaria	
	Práctica policial I	
	Práctica policial II	
	Práctica policial III	

Jurídica	Bases jurídicas policiales	Derechos humanos
		Derecho policial I
		Derecho policial II
		Derecho policial III
		Derecho policial IV
Social humanística	Humanístico	Psicología policial
		Técnicas de redacción
		Liderazgo policial y oratoria
	Social	Historia de Guatemala y de la policía
		Realidad nacional
TICs	Tec. de la información	Sistemas de la información

Fuente: Academia de la Policía Nacional Civil

Según estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Gobernación, entre 2014 y 2017, un total de 5,425 personas ingresaron a la escala básica en la Academia de la PNC. De ellos,

aproximadamente 32.6% fueron mujeres y 67.4% hombres. Paralelamente, aproximadamente 33.2% se identificaron como pueblos originarios.

### GRÁFICA 3

#### INGRESOS A LA ESCALA BÁSICA EN LA ACADEMIA DE LA PNC, 2014-2017



### TABLA 6

#### NÚMERO DE PERSONAS QUE INGRESARON A LA ESCALA BÁSICA EN LA ACADEMIA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, 2014-2017

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2014	374	707	1,081	57	355	412	1,493
2015	357	318	675	59	193	252	927

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2016	183	469	652	23	180	203	855
2017	561	689	1,250	189	711	900	2,150

Fuente: Ministerio de Gobernación

Durante el mismo periodo, un total de 6,804 personas egresaron del curso de la escala básica de la Academia. De ellos, 31.3% fueron mujeres y 68.7% hombres, así que se nota una pequeña discrepancia entre la proporción de mujeres

que ingresaron y egresaron. Esta brecha es más amplia para aspirantes de los pueblos indígenas, quienes representaron 33.2% de los ingresos, pero solamente 26.0% de los egresados y las egresadas.

### TABLA 7

#### NÚMERO DE PERSONAS QUE EGRESARON DE LA ESCALA BÁSICA EN LA ACADEMIA DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, 2014-2017

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2014	712	1,490	2,202	135	715	850	3,052
2015	341	293	634	50	185	235	869
2016	177	446	623	16	175	191	814
2017	155	1,057	1,212	180	677	857	2,069

Fuente: Ministerio de Gobernación

En cuanto a la escala de oficiales subalternos, un total de 329 ingresaron a la Escuela de Oficiales de Policía entre 2014 y 2017. De ellos, la gran mayoría, 83.3% fueron hombres, y solamente 16.7% mujeres. De forma similar, muy pocos, sólo 23.1%, fueron personas indígenas.

Se debe considerar que estas cifras dejan entrever que la integración de la fuerza policial debe aún superar la brecha étnica y de género. Esto es de importancia porque, por ejemplo, las mujeres representan el 52% del

total de la población de Guatemala<sup>17</sup> y esto no se ve reflejado en la integración de la PNC. En lo que respecta a los pueblos originarios, (maya, garífuna y xinca) representan el 44% de la población.<sup>18</sup> Desde luego, es una tarea pendiente, que la PNC revise sus programas de ingreso a efecto de mejorar en el mediano plazo, la incorporación y permanencia de mujeres y personas de pueblos originarios en sus filas.

**TABLA 8****NÚMERO DE PERSONAS QUE INGRESARON A LA ESCUELA DE OFICIALES DE POLICÍA, 2014-2017**

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2014	20	36	56	0	10	10	66
2015	14	40	54	1	6	7	61
2016	0	0	0	0	0	0	0
2017	39	125	164	2	36	38	202

Fuente: Ministerio de Gobernación

Durante este mismo periodo, un total de 207 personas se graduaron de la Escuela de Oficiales. De ellos, 87.4% fueron hombres y 12.6% mujeres. Estos datos son similares a los porcentajes de ingreso y reflejan la desigualdad de género entre los oficiales egresados. En cuanto a aspirantes de los pueblos indígenas, los datos revelan que un 33.3% de los oficiales egresados se identificaron como miembros de pueblos originarios, representando un aumento de 10% en comparación con el número de ingresos a la

Escuela de Oficiales. Sin embargo, la proporción de mujeres indígenas es significativamente baja, representando apenas tres de las aspirantes y dos de las egresadas. Es decir, menos del 1%. Lo anterior puede traducirse, en el contexto de un análisis interseccional, en un obstáculo significativo para el pleno ejercicio de derechos, como cuando confluyen dos circunstancias que son objeto de discriminación en el país, como pueden ser la discriminación de género y la étnica.

**TABLA 9****NÚMERO DE PERSONAS QUE EGRESARON DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE POLICÍA, 2014-2017**

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2014	17	54	71	0	9	9	80
2015	13	43	56	0	10	10	66
2016	0	0	0	0	0	0	0
2017	37	17	54	2	5	7	61

Fuente: Ministerio de Gobernación

Para los fines de este informe, se buscó definir el número de agentes y oficiales de la PNC con antecedentes militares y medir el porcentaje de policías con dichos antecedentes en comparación con el total del cuerpo policial. No obstante, el Ministerio de Gobernación respondió que “no se cuenta con ningún registro de personas con antecedentes militares que hayan ingresado a la Academia o Escuela de Oficiales de la PNC,” un hecho que imposibilita este análisis.

En cuanto a la Escuela de Estudios Superiores

de Policía, un total de 247 efectivos egresaron en 2015 y 2016 (según el Ministerio de Gobernación, en los años 2014 y 2017, no ingresó personal para el curso de ascenso en la Escuela de Estudios Superiores). De ellos, 93.1% fueron hombres y 6.9% fueron mujeres, representando una alta discrepancia de género. Según la Escuela de Estudios Superiores de Policía, al personal que ingresa al curso de ascenso no se clasifica por etnia, por tal motivo no hay registros con dichos datos y no se puede analizar desde esta perspectiva.

**TABLA 10****NÚMERO DE PERSONAS QUE EGRESARON DE LA ESCUELA DE ESTUDIOS SUPERIORES DE POLICÍA, 2015-2016**

Diplomado	2015			2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Diplomado en Administración Policial	17	1	18	26	4	30
Diplomado en Gerencia Policial	37	4	41	26	5	31
Diplomado en Seguridad Nacional	43	0	43	19	1	20
Diplomado en Estudios Estratégicos	4	0	4	2	0	2
Diplomado en Planeación	28	0	28	23	2	25
Curso de Agente a Oficial Primero/Pilotos Aviadores	0	0	0	5	0	5
Total	129	5	134	101	12	113

Fuente: Ministerio de Gobernación

Durante el periodo 2014-2017, un total de 2,692 efectivos de la PNC egresaron de la Escuela de Especialidades de Policía. De ellos, 83.7% fueron hombres y 16.3% fueron mujeres. De manera sorprendente y contrario al patrón de los demás centros de formación policial, las personas indígenas representaron la mayoría

de los egresados con 59.1%. Sin embargo, la brecha de género persiste, con los hombres representando 83.7% de los egresados y las mujeres solamente 16.3%. Las mujeres indígenas también siguen siendo sub-representadas con solamente 9.7%

**TABLA 11**

**NÚMERO DE PERSONAS QUE EGRESARON DE LA ESCUELA DE ESPECIALIDADES DE POLICÍA, 2014-2017**

Año	Hombres			Mujeres			Total
	Pueblos Indígenas	Mestizos	Total	Pueblos Indígenas	Mestizas	Total	
2014	266	184	450	41	33	74	524
2015	464	319	783	94	65	159	942
2016	349	242	591	85	57	142	733
2017	251	177	428	41	24	65	493

Fuente: Ministerio de Gobernación

**LA PROMOCIÓN Y EL ASCENSO POLICIAL**

El Artículo 20 del Decreto 11-97 establece los requisitos mínimos para el ascenso de efectivos de la PNC. Para ser promovido al grado inmediato superior, deberán cumplir las siguientes condiciones:

- Existir vacante en la plantilla del citado grado.
- Estar en situación de servicio activo.
- Tiempo de servicio.
- Tiempo de Servicio Efectivo.
- Evaluaciones anuales de acuerdo a procedimientos establecidos.
- Cualificación profesional otorgada por la asistencia a cursos de formación y especialización.
- Aprobar exámenes de condiciones físicas y mentales.
- Otros méritos.

Además de estas condiciones, el Acuerdo Gubernativo 587-97 reglamenta los requisitos específicos que deben cumplir los candidatos a cada escala. Entre ellos, requiere la titulación relevante a la posición, la edad y aptitud física necesaria, un compromiso de quedar en la institución por un tiempo mínimo la obtención del nombramiento y, en la mayoría de posiciones, no tener sanciones disciplinarias sin cancelar por falta grave o muy grave.

Entre 2014 y 2017, un total de 1,242 efectivos de la PNC lograron ascender de una escala a otra. Naturalmente, la pluralidad de los ascensos fue en las escalas más bajas, donde hay más puestos que requieren menos experiencia. Del total de ascensos, 45.9% fueron en la escala básica, 38.6% para la escala de oficiales subalternos y 15.5% para la escala de oficiales superiores. La brecha de género queda evidente dentro de cada escala y en las figuras generales. De los 1,242 ascensos, sólo 95, o 7.6%, fueron mujeres, y representaron solamente 0.3% de los ascensos en la escala de oficiales superiores.

Derivado de lo anterior, resulta imperativo que la normatividad emitida en 1997 que creó la

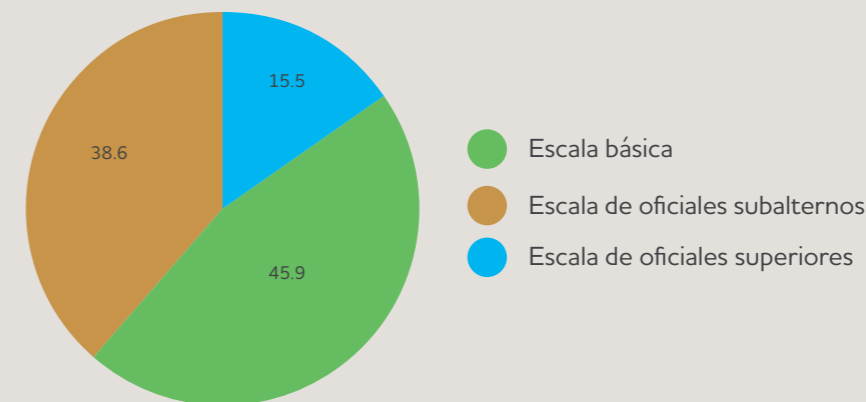
PNC, sea a la brevedad objeto de revisión. Entre otros aspectos urgentes a tratar, la cuestión de la carrera policial es un asunto impostergable. Se debe incluso discutir la conveniencia de que exista una normatividad ex profesa, que facilite el andamiaje jurídico pertinente para desarrollar todos los componentes y sub componentes de un

auténtico sistema de carrera que abarque todos y cada uno de los grados a los que pueda aspirar cualquier persona integrante de la institución policial, con miras a su profesionalización y al respeto irrestricto de los derechos de las personas, en el marco de la seguridad humana.

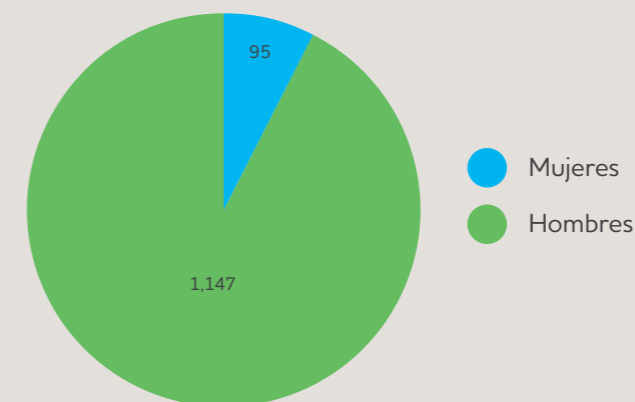
**GRÁFICA 4**

**ASCENSOS EN LA PNC, 2014-2017**

% de ascensos según escala, periodo 2014-2017



Brecha de género en los ascensos, periodo 2014-2017



**TABLA 12**

**TOTAL DE ASCENSOS POR AÑO, SEGÚN ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Ascenso	2014			2015			2016			2017		
	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total
Co-misario General	9	0	9	7	0	7	3	0	3	0	0	0
Comisario	10	0	10	43	0	43	20	1	21	0	0	0
Subcomisario	46	1	47	28	0	28	23	2	25	0	0	0
Oficial Primero	46	4	50	40	4	44	33	3	36	0	0	0
Oficial Segundo	99	7	106	17	1	18	27	4	31	0	0	0
Oficial Tercero	73	5	78	52	10	62	1	0	1	49	4	53
Inspector	83	4	87	55	6	61	0	0	0	34	1	35
Subinspector	182	17	199	65	9	74	2	0	2	100	12	112
Total	548	38	586	307	30	337	109	10	119	183	17	200

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

## PROCESO DISCIPLINARIO Y ASUNTOS INTERNOS

El Decreto 11-97 establece un marco jurídico para procedimientos disciplinarios dentro de la PNC. Los Artículos 39-45 estipulan un régimen disciplinario, el cual contempla una “adecuada sanción por la infracción de los principios básicos de actuación” mientras se observa “las garantías legales para el imputado.”<sup>20</sup> También definen el régimen procesal penal, especificando que: 1) se usa la jurisdicción ordinaria para conocer de los delitos cometidos por integrantes de la PNC en el ejercicio de su cargo; 2) requiere alertar a la autoridad jerárquica de miembros de la PNC en el caso de su detención; 3) se realiza la detención preventiva y el cumplimiento de penas privativas de libertad por los miembros de la PNC en establecimientos especiales, separados del resto

de los detenidos o presos; y 4) la iniciación de un proceso penal contra un miembro de la PNC no impide incoar el expediente disciplinario correspondiente.

Con base en estos criterios, el Estado promulgó en 2003 el Reglamento Disciplinario de la Policía Nacional Civil mediante el Decreto Gubernativo 420-2003. Este reglamento aplica a todos los “policías nacionales civiles en cualquiera de las situaciones administrativas y funcionales inherentes a su condición.”<sup>21</sup> El documento garantiza los derechos de los miembros de la PNC que cometieron crímenes presuntos, como los principios de la legalidad, debido proceso, presunción de inocencia, gratuidad, no

repetición de sanciones por el mismo hecho, celeridad, independencia y proporcionalidad.

El Decreto Gubernativo 420-2003 define tres tipos de infracciones disciplinarias:<sup>22</sup>

- **Infracciones leves.** Define 24 tipos de infracciones leves, entre estas la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones profesionales; manifestar indiferencia o disgusto en el servicio; afectar la dignidad de los subordinados; negligencia en el trámite de las peticiones o reclamaciones formales; consumir bebidas embriagantes durante el servicio; o no proporcionar la información al ciudadano sobre asuntos de su interés.
- **Infracciones graves.** Define 37 tipos de infracciones graves, entre estas alguna actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición personal o social; ausencia en el servicio; quebrantar el secreto profesional; excederse o actuar arbitrariamente en el ejercicio de la autoridad; insinuar o acosar en forma frecuente con propuestas de naturaleza sexual a personal subordinado o que esté bajo su custodia; o negligencia o imprudencia en el manejo de las armas de fuego.
- **Infracciones muy graves.** Define 21 tipos de infracciones muy graves, las cuales incluyen acciones abiertamente contrarias

al ordenamiento constitucional; violar los derechos humanos o garantías individuales; la práctica de tortura, tratos crueles, inhumanos, degradantes o vejatorios a las personas; ocultar, alterar o destruir indicios o evidencias; participación en hechos o actos que puedan dar lugar a persecución penal; o infringir su deber de neutralidad política.

Cabe destacar la inclusión de acoso sexual como falta en la normativa policial disciplinaria, especialmente dada la problemática de violencia contra la mujer en los cuerpos de seguridad. Esta infracción se tipifica de dos maneras, una como infracción grave en el caso de “insinuar o acosar en forma frecuente con propuestas de naturaleza sexual a personal subordinado o que esté bajo su custodia,” y como infracción muy grave la reincidencia de la misma actuación.<sup>23</sup>

Un procedimiento disciplinario puede ser iniciado de oficio o por denuncia. Las sanciones para cada tipo de infracción cambian para garantizar la proporcionalidad de sanción a la ofensa cometida (ver Cuadro 3). Para infracciones leves, las sanciones pueden incluir una amonestación escrita o una breve suspensión. Para infracciones graves, las sanciones pueden incluir una breve suspensión y limitaciones temporales para optar a ascensos o participar en cursos de especialización. Para infracciones muy graves, las sanciones pueden incluir suspensiones y estas mismas limitaciones, pero de una forma más estricta, o también pueden resultar en la destitución de la PNC.

### CUADRO 3

#### TIPOS DE SANCIONES POR INFRACCIONES DISCIPLINARIAS

##### Infracciones leves

- Amonestación escrita
- Suspensión del trabajo de uno a ocho días calendario, sin goce de salario

### Infracciones graves

- Suspensión del trabajo de nueve a veinte días calendario sin goce de salario
- Limitación temporal de seis a doce meses para optar a ascensos, participar en cursos de especialización y becas dentro o fuera del país
- Limitación temporal de seis a doce meses para optar a cargos en la Institución

### Infracciones muy graves

- Suspensión del trabajo de veintiuno a treinta días sin goce de salario
- Limitación temporal de trece a veinticuatro meses para optar a ascensos, participar en cursos de especialización y becas dentro o fuera del país
- Limitación temporal de trece a veinticuatro meses para optar a cargos dentro de la institución
- Destitución en el servicio
- Por la comisión de una infracción muy grave, teniendo anotada y no cancelada una infracción muy grave, se impondrá la destitución en el servicio

Fuente: Decreto Gubernativo 420-2003

El Decreto Gubernativo estableció varios organismos para realizar las labores principales del sistema disciplinario interno. En primer lugar, el decreto definió los criterios para la integración y funcionamiento de los **tribunales disciplinarios**, entes que conocen todos los procedimientos disciplinarios internos. Son conformados por tres miembros nombrados por el Director General de la Policía, quienes desempeñan sus funciones de tiempo completo. En segundo lugar, el decreto estableció la **Sección de Régimen Disciplinario**, un organismo que asumió la responsabilidad de investigar las presuntas infracciones muy graves. Paralelamente, se conformó la **Oficina de Responsabilidad Profesional**, una entidad que investiga la posible participación de personal policial en hechos que puedan dar lugar a persecución penal. Dependiendo de los resultados de sus investigaciones, esta

oficina remite sus investigaciones al Ministerio Público.<sup>24</sup>

Como se señaló arriba, los procedimientos disciplinarios pueden iniciarse de dos formas distintas:

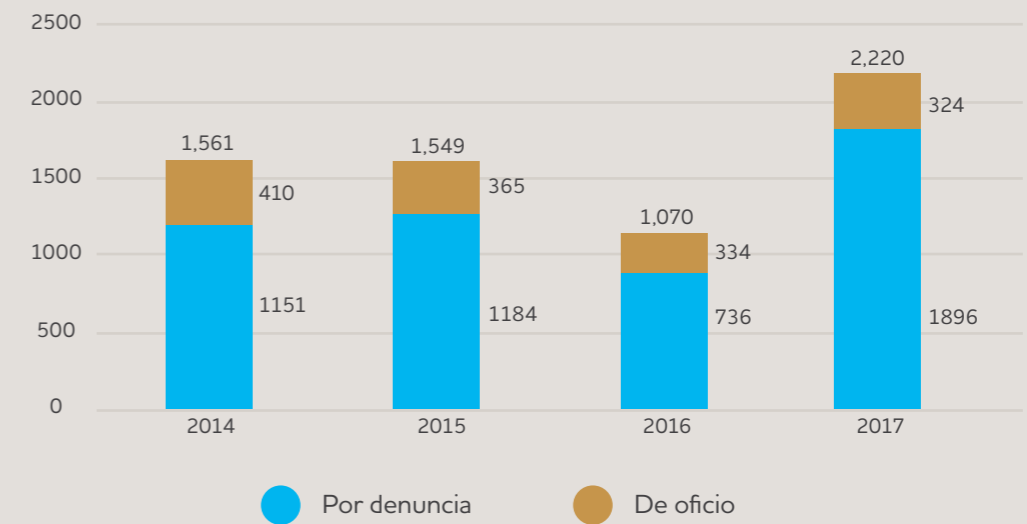
1. De oficio. Es decir, cuando una autoridad de la institución tenga conocimiento de la comisión de un hecho que pueda ser constitutivo de infracción disciplinaria, tiene la obligación de iniciar un procedimiento si tiene competencia (si no la tiene, comparte la información con una autoridad disciplinaria competente).
2. Por denuncia, el acto por el cual “una persona individual, jurídica o un miembro de la institución policial comparece ante la autoridad policial correspondiente, a poner

de conocimiento actos cometidos por miembros de la institución, que puedan dar lugar a infracciones disciplinarias.”<sup>25</sup>

se iniciaron 6,400 procedimientos disciplinarios (de oficio o por denuncias) durante el periodo de estudio. Del total, aproximadamente 71.4% fueron denuncias contra policías hombres y 28.6% contra policías mujeres. En cuanto al escalafón, cabe destacar que casi todos los casos iniciados 93.9%, comprendían miembros de la escala básica, 5.3% miembros de la escala de oficiales subalternos, y sólo 0.8% de la escala de oficiales superiores.

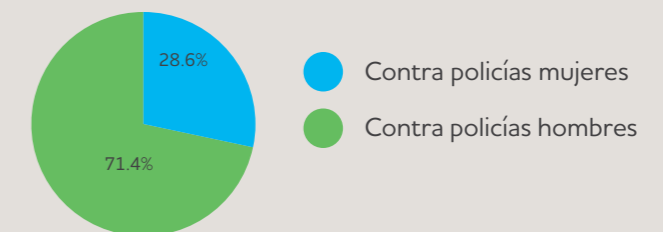
Las gráficas 5 y 6 muestran el número de procedimientos disciplinarios iniciados de oficio o por denuncias. Se notará que, a pesar de una reducción drástica en 2016, la cantidad de procedimientos aumentó de 1,561 en 2014 a 2,220 en 2017, equivalente al 42.2%. En total,

**GRÁFICA 5**  
**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS EN LA PNC, 2014-2017**

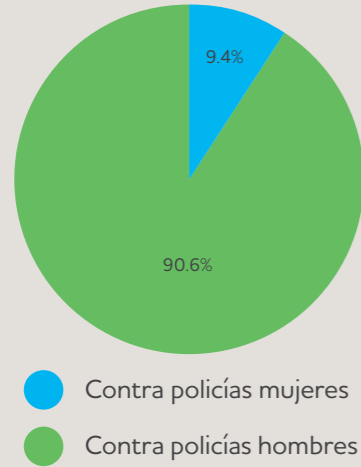


**GRÁFICA 6**  
**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS, DESAGREGADO POR TIPO Y GÉNERO**

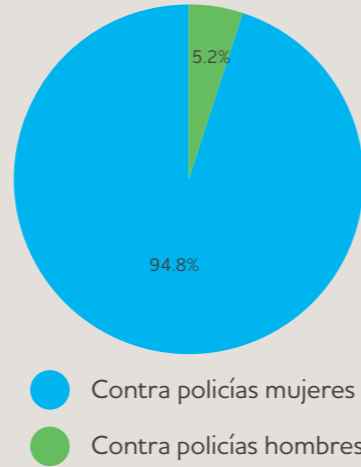
TOTAL DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS (6,400)



PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIA (4,967)



PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS DE OFICIO (1,433)



**TABLA 13**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR DENUNCIAS, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	4	1	5	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	16	1	17	6	0	6	7	0	7	7	1	8
Oficial Primero	20	2	22	7	3	10	13	2	15	29	3	32
Oficial Segundo	26	2	28	22	0	22	25	2	27	37	2	39
Oficial Tercero	29	1	30	17	0	17	25	0	25	29	2	31
Inspector	34	1	35	38	2	40	49	2	51	67	0	67
Subinspector	45	0	45	38	3	41	36	4	40	65	1	66
Agente	872	102	974	948	95	1,043	490	81	571	1,497	156	1,653
Total	1,042	109	1,151	1,080	104	1,184	645	91	736	1,731	165	1,896

Fuente: Inspectoría General de la PNC

La Tabla 14 muestra el número de procedimientos disciplinarios iniciados de oficio. En contraposición a los datos en la Tabla 13, cabe destacar dos patrones graves y preocupantes. En primer lugar, la cantidad de casos iniciados es significativamente menor, 1,433 de oficio en el periodo 2014-2017 en comparación con 4,967 iniciados por denuncias. Naturalmente, esta diferencia sugiere que el proceso de oficio se usa menos frecuentemente dado que es un proceso completamente interno a la PNC y los integrantes tendrían menos incentivo para reportar presuntas infracciones para proteger a sus contrapartes. Mientras tanto, las denuncias pueden originarse desde fuera de la institución, por individuos ajenos a ésta o personas jurídicas

que buscan rendir cuentas y no tienen esta misma lealtad a los policías.

Por otra parte, y posiblemente aún más preocupante, los datos revelan una gran brecha en la aplicación de procedimientos disciplinarios iniciados de oficio en contra de mujeres policías. De los 1,433 casos iniciados de oficio, 1,359, o 94.8%, fueron en contra de mujeres policías, y sólo 74, o 5.2%, contra hombres. Esta variación drástica sugiere un posible uso de procedimientos disciplinarios iniciados de oficio como una forma para castigar indebidamente y obstaculizar el avance en las carreras de las policías mujeres por parte de sus colegas masculinos.

**TABLA 14**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS DE OFICIO, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2
Subcomisario	0	2	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0
Oficial Primero	0	4	4	0	0	0	0	2	2	1	2	3
Oficial Segundo	0	6	6	0	3	3	0	2	2	1	4	5
Oficial Tercero	1	5	6	0	3	3	0	3	3	0	6	6
Inspector	1	6	7	0	6	6	1	2	3	0	10	10
Subinspector	0	7	7	0	8	8	0	6	6	0	6	6
Agente	25	352	377	21	324	345	15	300	315	7	285	292
Total	27	383	410	21	344	365	17	317	334	9	315	324

Fuente: Inspectoría General de la PNC



Durante el periodo bajo estudio, se registró un total de 9,192 procedimientos disciplinarios por infracciones leves (iniciados por denuncias o de oficio).<sup>26</sup> La gran mayoría, 8,674 (94.4%) implicaban a miembros de la escala básica,

451 (4.9%) a miembros de la escala de oficiales subalternos y 67 (0.7%) a oficiales superiores. Se nota un aumento en el número de casos entre cada año.

**TABLA 15**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR INFRACCIONES LEVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN**

Grado	2014	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	0	0	0	0
Comisario	2	4	5	5	16
Subcomisario	10	15	12	14	51
Oficial Primero	24	25	21	26	96
Oficial Segundo	27	36	53	40	156
Oficial Tercero	51	49	58	41	199
Inspector	32	82	73	70	257
Subinspector	40	84	81	58	263
Agente	1,665	2,005	2,205	2,279	8,154
Total	1,851	2,300	2,508	2,533	9,192

Fuente: Inspectoría General de la PNC

La cantidad de procedimientos iniciados por infracciones graves llegó a un total de 1,646 entre 2014 y 2017. El número aumentó de 291 en 2014 a 505 en 2015, pero disminuyó

a 462 en 2016 y 388 en 2017. Del total de procedimientos, 91.9% implicaron a agentes de la escala básica, 7.5% de la escala de oficiales subalternos y 0.7% a oficiales superiores.

**TABLA 16**

**NÚMERO TOTAL DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR INFRACCIONES GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN**

Grado	2014	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	0	0	0	0
Comisario	0	2	0	0	2
Subcomisario	3	1	3	2	9

Oficial Primero	4	8	8	9	29
Oficial Segundo	8	14	14	10	46
Oficial Tercero	9	18	12	9	48
Inspector	12	22	34	12	80
Subinspector	14	14	14	5	47
Agente	241	426	377	341	1,385
Total	291	505	462	388	1,646

Fuente: Inspectoría General de la PNC

En el caso de procedimientos disciplinarios iniciados por infracciones muy graves, hubo un total de 1,632 en el periodo 2014-2017. El número de casos disminuyó cada año. Miembros

de la escala básica representaron 1,572 (96.3%) de los casos, la escala de oficiales subalternos 48 (2.9%) y la escala de oficiales superiores 12 (0.7%).

**TABLA 17**

**NÚMERO TOTAL DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS POR INFRACCIONES MUY GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN**

Grado	2014	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	0	0	0	0
Comisario	2	2	1	2	7
Subcomisario	3	0	2	0	5
Oficial Primero	5	0	3	2	10
Oficial Segundo	7	3	3	5	18
Oficial Tercero	6	3	4	7	20
Inspector	7	7	3	10	27
Subinspector	7	10	8	7	32
Agente	427	384	361	341	1,513
Total	464	409	385	374	1,632

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Entre 2014 y 2017, la Oficina de Responsabilidad Profesional de la PNC abrió un total de 16,090 investigaciones por la posible participación de personal policial en hechos que pudieron dar lugar a la persecución penal. La cantidad de investigaciones iniciadas fue básicamente constante en 2014, 2015 y 2017, aunque

experimentó una disminución notable en 2016. Del total de las investigaciones, 85.1% involucraron a miembros de la escala básica, 5.0% de la escala de oficiales subalternos y 1.5% de la escala de oficiales superiores. No se pudo establecer los responsables de los hechos en 7.8% de los casos.

**TABLA 18**

**NÚMERO DE INVESTIGACIONES INICIADAS POR LA OFICINA DE RESPONSABILIDAD PROFESIONAL DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN**

Grado	2014	2015	2016	2017	Total
Comisario General	4	7	3	5	19
Comisario	23	21	23	21	88
Subcomisario	33	41	27	30	131
Oficial Primero	69	57	54	31	211
Oficial Segundo	90	82	78	69	319
Oficial Tercero	86	75	54	57	272
Inspector	144	172	135	100	551
Subinspector	143	143	115	90	491
Agente	3,533	3,674	1,661	3,780	12,648
Administrativo	6	12	6	21	45
Ex-Policía	12	5	8	17	42
Policía Alumno	2	1	0	1	4
Particular	4	3	0	0	7
Sin Establecer	359	381	341	181	1,262
Total	4,508	4,674	2,505	4,403	16,090

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Entre 2015 y 2017, la PNC archivó un total de 289 procedimientos disciplinarios por infracciones leves (se solicitaron los datos para

2014, pero la Inspectoría General de la PNC reportó que no contaron con registros para este año).

**TABLA 19**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR INFRACCIONES LEVES ARCHIVADOS O CERRADOS, DESAGREGADOS POR ESCALAFÓN\***

Grado	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0
Subcomisario	1	1	0	2
Oficial Primero	1	1	1	3
Oficial Segundo	1	4	0	5

Oficial Tercero	4	0	1	5
Inspector	4	0	1	5
Subinspector	6	6	3	15
Agente	137	70	47	254
Total	154	82	53	289

Fuente: Inspectoría General de la PNC  
\*La PNC no proporcionó datos para 2014

En este mismo periodo, la PNC archivó un total de 191 infracciones graves. procedimientos disciplinarios por

**TABLA 20**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR INFRACCIONES GRAVES ARCHIVADOS O CERRADOS, DESAGREGADOS POR ESCALAFÓN\***

Grado	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0
Subcomisario	3	0	0	3
Oficial Primero	1	0	1	2
Oficial Segundo	2	1	2	5
Oficial Tercero	3	0	0	3
Inspector	1	0	2	3
Subinspector	2	0	1	3
Agente	68	51	53	172
Total	80	52	59	191

Fuente: Inspectoría General de la PNC  
\*La PNC no proporcionó datos para 2014

Entre 2014 y 2017, la PNC archivó un total de 1,474 procedimientos disciplinarios por infracciones muy graves. Cabe destacar la alta cantidad de casos archivados por este tipo de

infracción en comparación con las infracciones leves o graves, dado que es la más seria y contempla las sanciones más severas.

**TABLA 21**

**NÚMERO DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS POR INFRACCIONES MUY GRAVES ARCHIVADOS O CERRADOS, DESAGREGADOS POR ESCALAFÓN**

Grado	2014	2015	2016	2017	Total
Comisario General	0	1	0	0	1
Comisario	0	2	1	2	5
Subcomisario	5	3	3	3	14
Oficial Primero	9	6	10	10	35
Oficial Segundo	7	13	10	12	42
Oficial Tercero	12	4	9	5	30
Inspector	6	12	24	13	55
Subinspector	18	12	16	19	65
Agente	267	363	224	373	1,227
Total	324	416	297	437	1,474

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Entre 2014 y 2017, la PNC emitió un total de 14,554 sanciones por infracciones cometidas por miembros del cuerpo policial (las Tablas 23-30 desagregan estas figuras por tipo de sanción, escalafón y/o género para analizarlas a profundidad). En términos generales, la Tabla 22 muestra un alto incremento durante este periodo, de 3,072 sanciones en 2014 a 3,925

en 2017, un aumento equivalente al 27.8%. Del total de sanciones impuestas, 13,340 (91.7%) fueron emitidas a hombres policías y 1,214 (8.3%) a mujeres policías. En cuanto a la escala jerárquica, un total de 14,038 miembros (96.5%) de la escala básica fueron sancionados, unos 452 (3.1%) de la escala de oficiales subalternos y 64 (0.4%) de la escala de oficiales superiores.

**TABLA 22**

**NÚMERO DE SANCIONES IMPUESTAS POR AÑO**

Año	2014	2015	2016	2017	Total
Amonestaciones por infracciones leves	1,597	1,839	1,685	2,113	7,234
Suspensión de trabajo por infracciones leves	429	524	550	497	2,000
Suspensión de trabajo por infracciones graves	253	460	402	348	1,463
Limitación temporal para optar a ascensos, cursos de especialización y becas por infracciones graves	456	537	672	556	2,221

Suspensión de trabajo por infracciones muy graves	174	299	197	166	836
Limitación temporal de optar a ascensos, participar en cursos de especialización y becas por infracciones muy graves	162	125	141	144	572
Limitación temporal de optar a cargos dentro de la institución por infracciones muy graves	1	0	0	0	1
Destitución en el servicio por infracciones muy graves	n/d	n/d	126	101	227
Total	3,072	3,784	3,773	3,925	14,554

Fuente: Elaboración propia basada en los datos proporcionados por la PNC

Durante el periodo 2014-2017, un total de 7,234 miembros de la PNC recibieron sanciones de amonestaciones por infracciones leves. Es decir, recibieron reprobación expresa por escrito por parte de sus superiores. La cantidad de amonestaciones impuestas subió de 1,597

en 2014 a 2,113 en 2017, un aumento de 32.3%. Del total, 96.4% de las sanciones se emitieron a miembros de la escala básica, 3.2% a miembros de la escala de oficiales subalternos y 0.4% a oficiales superiores. En aproximadamente 90.3% de los casos, sancionaron a hombres policías.

**TABLA 23**

**NÚMERO DE SANCIONES DE AMONESTACIONES IMPUESTAS POR INFRACCIONES LEVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total
Co-misario General	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Comisario	1	0	1	2	0	2	1	0	1	2	0	2
Subco-misario	4	0	4	3	0	3	2	1	3	8	1	9
Oficial Primero	20	0	20	5	1	6	10	1	11	14	2	16
Oficial Segundo	19	1	20	12	2	14	25	1	26	20	1	21
Oficial Tercero	28	4	32	23	0	23	17	5	22	18	1	19
Inspector	51	1	52	32	4	36	46	5	51	45	1	46

Subinspector	49	2	51	26	0	26	36	4	40	40	2	42
Agente	1,335	82	1,417	1,541	188	1,729	1,337	193	1,530	1,760	197	1,957
Total	1,507	90	1,597	1,644	195	1,839	1,475	210	1,685	1,908	205	2,113

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Un total de 2,000 policías fueron sancionados con suspensiones de trabajo por infracciones leves entre 2014 y 2017. De ellos, 90.7% fueron hombres y 9.3% mujeres. Aproximadamente

97.1% pertenecían a la escala básica, mientras 2.6% fueron oficiales subalternos y 0.4% fueron oficiales superiores.

**TABLA 24**

**NÚMERO DE SANCIONES DE SUSPENSIÓN DE TRABAJO IMPUESTAS POR INFRACCIONES LEVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	0	1	1	4	0	4	0	0	0	2	0	2
Oficial Primero	3	0	3	2	0	2	1	1	2	4	0	4
Oficial Segundo	8	0	8	5	0	5	4	0	4	1	0	1
Oficial Tercero	8	1	9	3	1	4	5	0	5	5	0	5
Inspector	7	0	7	5	0	5	9	0	9	4	0	4
Subinspector	6	1	7	6	0	6	11	0	11	10	0	10
Agente	344	50	394	454	44	498	464	55	519	438	33	471
Total	376	53	429	479	45	524	494	56	550	464	33	497

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Un total de 1,463 policías recibieron sanciones de suspensión de trabajo por infracciones graves. De ellos, 94.8% fueron hombres y 5.2%

mujeres. Aproximadamente 95.9% pertenecían a la escala básica, mientras 3.6% fueron oficiales subalternos y 0.5% oficiales superiores.

**TABLA 25**

**NÚMERO DE SANCIONES DE SUSPENSIÓN DE TRABAJO IMPUESTAS POR INFRACCIONES GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	1	0	1	3	0	3	4	0	4	0	0	0
Oficial Primero	2	0	2	8	0	8	2	1	3	2	0	2
Oficial Segundo	6	0	6	5	0	5	1	0	1	2	0	2
Oficial Tercero	3	0	3	8	0	8	8	1	9	3	0	3
Inspector	5	0	5	7	0	7	5	0	5	10	0	10
Subinspector	9	1	10	8	0	8	10	0	10	5	0	5
Agente	216	10	226	398	23	421	350	20	370	306	20	326
Total	242	11	253	437	23	460	380	22	402	328	20	348

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Un total de 2,221 policías recibieron sanciones de limitación temporal para optar a ascensos, cursos de especialización y becas por infracciones graves entre 2014 y 2017. De

ellos, 92.4% fueron hombres y 7.6% fueron mujeres. Aproximadamente 96.0% pertenecían a la escala básica, mientras 3.4% fueron oficiales subalternos y 0.6% oficiales superiores.

**TABLA 26**

**NÚMERO DE SANCIONES DE LIMITACIÓN TEMPORAL PARA OPTAR A ASCENSOS, CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN Y BECAS IMPUESTAS POR INFRACCIONES GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	1	0	1	3	0	3	0	0	0

Subcomisario	4	0	4	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Oficial Primero	6	0	6	2	0	2	2	0	2	2	0	2
Oficial Segundo	13	0	13	10	0	10	6	0	6	4	0	4
Oficial Tercero	10	0	10	10	0	10	4	0	4	7	0	7
Inspector	10	3	13	10	0	10	16	1	17	10	0	10
Subinspector	16	1	17	14	0	14	19	2	21	7	0	7
Agente	352	41	393	451	37	488	576	41	617	482	43	525
Total	411	45	456	500	37	537	628	44	672	513	43	556

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Un total de 836 policías recibieron sanciones de suspensión de trabajo por infracciones muy graves entre 2014 y 2017. De ellos, 94.9% fueron hombres y 5.1% fueron mujeres.

Aproximadamente 95.9% pertenecían a la escala básica, mientras 3.7% fueron oficiales subalternos y 0.4% oficiales superiores.

**TABLA 27**

**NÚMERO DE SANCIONES DE SUSPENSIÓN DE TRABAJO IMPUESTAS POR INFRACCIONES MUY GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Oficial Primero	1	0	1	2	1	3	2	0	2	0	0	0
Oficial Segundo	4	0	4	2		2	3	0	3	2	0	2
Oficial Tercero	5	0	5	3	1	4	2	0	2	3	0	3
Inspector	3	0	3	3		3	4	0	4	3	0	3
Subinspector	6	0	6	2	0	2	6	0	6	3	0	3
Agente	145	8	153	267	17	284	169	11	180	150	5	155
Total	166	8	174	280	19	299	186	11	197	161	5	166

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Un total de 572 policías recibieron sanciones de limitación temporal para optar a ascensos, cursos de especialización y becas por infracciones muy graves entre 2014 y 2017.

De ellos, 94.8% fueron hombres y 5.2% fueron mujeres. Aproximadamente 97.4% pertenecían a la escala básica, mientras 1.7% fueron oficiales subalternos y 0.9% oficiales superiores.

**TABLA 28**

**NÚMERO DE SANCIONES DE LIMITACIÓN TEMPORAL DE OPTAR A ASCENSOS, PARTICIPAR EN CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN Y BECAS IMPUESTAS POR INFRACCIONES MUY GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	2	0	2	2	0	2	0	0	0	1	0	1
Oficial Primero	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Oficial Segundo	2	0	2	1	0	1	1	0	1	0	0	0
Oficial Tercero	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0
Inspector	4	0	4	1	0	1	2	0	2	2	0	2
Subinspector	6	0	6		0	0	5	0	5	4	1	5
Agente	144	0	144	112	7	119	122	11	133	125	11	136
Total	162	0	162	118	7	125	130	11	141	132	12	144

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Durante los cuatro años bajo estudio, un sólo policía fue sancionado, en 2014, con limitación

temporal de optar a cargos dentro de la PNC por infracciones muy graves.

**TABLA 29**

**NÚMERO DE SANCIONES DE LIMITACIÓN TEMPORAL DE OPTAR A CARGOS DENTRO DE LA INSTITUCIÓN IMPUESTAS POR INFRACCIONES MUY GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2014	2015	2016	2017
Comisario General	0	0	0	0

Comisario	0	0	0	0
Subcomisario	0	0	0	0
Oficial Primero	0	0	0	0
Oficial Segundo	0	0	0	0
Oficial Tercero	0	0	0	0
Inspector	0	0	0	0
Subinspector	0	0	0	0
Agente	1 (hombre)	0	0	0

Fuente: Inspectoría General de la PNC

En cuanto a las sanciones de destitución en el servicio, impuestas por infracciones muy graves, un total de 227 policías fueron sancionados en 2016 y 2017 (la PNC reportó que no cuenta

con registros para 2014 o 2015). Más de 99% de los sancionados pertenecían a la escala básica. 96.0% fueron hombres y 4.0% fueron mujeres.

**TABLA 30**

**NÚMERO DE SANCIONES DE DESTITUCIÓN EN EL SERVICIO, IMPUESTAS POR INFRACCIONES MUY GRAVES, DESAGREGADO POR ESCALAFÓN Y GÉNERO**

Grado	2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Comisario General	0	0	0	0	0	0
Comisario	0	0	0	0	0	0
Subcomisario	0	0	0	0	1	1
Oficial Primero	0	0	0	0	0	0
Oficial Segundo	1	0	1	0	0	0
Oficial Tercero	0	0	0	0	0	0
Inspector	2	0	2	3	0	3
Subinspector	1	0	1	2	0	2
Agente	119	3	122	90	5	95
Total	123	3	126	95	6	101

Fuente: Inspectoría General de la PNC  
\*La PNC no proporcionó datos para 2014 o 2015

Del total de los procedimientos disciplinarios y de las investigaciones realizadas por la Oficina de Responsabilidad Profesional, se remitieron pocos

casos al Ministerio Público para su seguimiento. Entre 2014 y 2017, se remitió un total de 209 casos. En el mismo periodo, se remitió al MP

un total de 560 investigaciones. Se nota una marcada disminución en la proporción de casos

remitidos a partir del 2016.

**TABLA 31**

**PROCEDIMIENTOS REMITIDOS AL MINISTERIO PÚBLICO**

Año	2014	2015	2016	2017	Total
Número de investigaciones realizadas por la Oficina de Responsabilidad Profesional remitidas al Ministerio Público	122	206	155	77	560
Número de casos disciplinarios remitidos al Ministerio Público	31	56	82	40	209

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Como se demuestra en la Tabla 32, se recibieron muy pocas denuncias por acoso sexual dentro de la PNC, solamente 30 casos en los cuatro años bajo estudio. Sin duda fueron reportados menos casos de los que se dan en la realidad, lo que refleja una falta de confianza en la rendición

de cuentas para este tipo de falta. Durante el mismo periodo, se iniciaron 31 casos, pero muy pocos avanzaron. Al final, solamente ocho casos resultaron en sanciones, aunque se desconoce las particularidades o severidad de las sanciones en mención.

**TABLA 32**

**DENUNCIAS, PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS INICIADOS Y ARCHIVADOS Y SANCIONES EMITIDAS POR ACOSO SEXUAL DENTRO DE LA POLICÍA NACIONAL CIVIL**

Año	Denuncias recibidas	Casos iniciados	Casos archivados	Sanciones emitidas
2014	10	7	4	1
2015	5	9	2	2
2016	6	11	3	1
2017	9	4	2	4
Total	30	31	11	8

Fuente: Inspectoría General de la PNC

Entre 2014 y 2017, la Oficina de Responsabilidad Policial contó con un promedio anual de 112 empleados. De ellos, 83.0% fueron hombres y 17.0% fueron mujeres. La cantidad de personal quedó estable entre los años, aunque aumentó

un poco, de 107 en 2014 a 119 en 2017. Paralelamente, un promedio anual de 465 personas se dedicó a actividades de investigación en la Inspectoría General de la PNC. De ellos, 78.6% fueron hombres y 21.4% fueron mujeres.

En los Tribunales Disciplinarios de la PNC, un promedio de 52 personas desempeñaron estas labores cada año.

**TABLA 33**

**CANTIDAD DE PERSONAL ASIGNADO A LA OFICINA DE RESPONSABILIDAD POLICIAL, LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN EN LA INSPECTORÍA GENERAL DE LA PNC Y LOS TRIBUNALES DISCIPLINARIOS DE LA PNC, DESAGREGADO POR GÉNERO**

Oficina	2014			2015			2016			2017		
	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total	Hom-bres	Mujeres	Total
Oficina de Responsabilidad Policial	88	19	107	83	21	104	98	19	117	102	17	119
Actividades de investigación en la Inspectoría General de la PNC	362	87	449	357	101	458	381	108	489	360	102	462
Tribunales Disciplinarios de la PNC	N/d*	N/d*	60*	N/d*	N/d*	50*	43	7	50	39	10	49
Total	450	106	616	440	122	612	522	134	656	501	129	630

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

\*Para 2014 y 2015, los Tribunales Disciplinarios proporcionaron datos generales por no contar con registros desglosados por género

**PRESUPUESTO Y DESTINO DE FONDOS**

Entre 2014 y 2017, la Policía Nacional Civil recibió una asignación presupuestaria promedio de Q2,970,353,613, equivalente a un promedio de 4.2% del presupuesto general del Estado durante el mismo periodo.

Recibió un aumento en su asignación cada

año del periodo bajo estudio, el cual creció drásticamente en el 2017. La asignación aumentó 1.6% entre 2014 y 2015, 5.2% entre 2015 y 2016 y 19.8% entre 2016 y 2017. El presupuesto remitido a la PNC y el presupuesto ejecutado siguieron este mismo patrón, aunque con una pequeña reducción en 2015 (ver Tabla 34).

**TABLA 34**

**PRESUPUESTO GENERAL DE LA PNC**

Año	2014	2015	2016	2017
Presupuesto general del Estado	Q77,309,000,000	Q77,309,000,000	Q77,309,000,000	Q77,309,000,000

Presupuesto asignado a la PNC	Q2,721,964,495	Q2,765,857,540	Q2,908,418,149	Q3,485,174,269
Presupuesto remitido (devengado) a la PNC	Q2,720,658,080.69	Q2,615,743,067.01	Q3,016,349,370.38	Q3,181,862,622.36
Presupuesto ejecutado por la PNC	Q2,639,050,322.78	Q2,592,362,889.93	Q3,173,599,779.43	Q3,173,599,779.43

Fuente: Subdirección General de Apoyo y Logística de la PNC

Es importante indicar que, con relación a donaciones monetarias hechas por cualquier entidad privada y organizaciones internacionales y su porcentaje, no se cuentan con registros.<sup>27</sup>

Como se demuestra en la Tabla 35 y la Gráfica 7, del total del presupuesto asignado entre 2014 y 2017, la PNC asignó la gran mayoría de sus recursos a salarios de personal, equivalente a un promedio anual de Q2,342,190,241, o 78.7%. Como proporción de su asignación total, esta creció de 73.0% en 2014 a 84.9% en 2016, y redujo un poco en 2017 a 79.3%. Sin embargo, en términos absolutos, el monto creció cada año, de Q1,987,350,159 en 2014 a Q2,764,477,178.

Durante este periodo, la PNC asignó un promedio anual de Q189,516,120 (6.5% de su presupuesto total) para el pago de mantenimiento de la PNC. Este monto creció un poco de Q211,408,931 en 2014 a Q224,684,268 en 2015, pero disminuyó drásticamente a Q182,221,713 en 2016 y Q139,749,568 en 2017. Como proporción del presupuesto asignado, esto representó una disminución de 7.8% en 2014 a 4.0% en 2017.

Entre 2014 y 2017, la institución asignó un promedio anual de Q58,409,268 (2.0% de

su presupuesto total) en la inversión en la PNC. Sin embargo, esta asignación fluctuó significativamente durante el periodo bajo estudio en términos proporcionales y absolutos. En 2014, esta asignación llegó a Q111,094,913, o 4.1% del presupuesto total de la PNC. En 2015, este monto disminuyó a Q7,567,305, o 0.3% del presupuesto total. Aumentó un poco en 2016 (Q42,941,720 o 1.5%) y 2017 (Q72,033,133 o 2.1%), pero el monto todavía quedó muy bajo en comparación con 2014.

Por mencionar un ejemplo, en julio de 2017 se anunció un proyecto para renovar la imagen de la PNC, pues se cambiaría el diseño en sus patrullas y se comprarían 3,000 vehículos nuevos. En ese momento, según una nota de prensa, la PNC contaba con 1,500 patrullas a nivel nacional, pero un gran número de las mismas se encontraban en mal estado. Según declaraciones del ex Ministro de Gobernación Carlos Menocal, una patrulla completa supone un costo de cerca de Q. 200,00.00. Además recomendó tomar en cuenta el costo de mantenimiento y compra de combustible para las nuevas unidades.<sup>28</sup>

**TABLA 35**

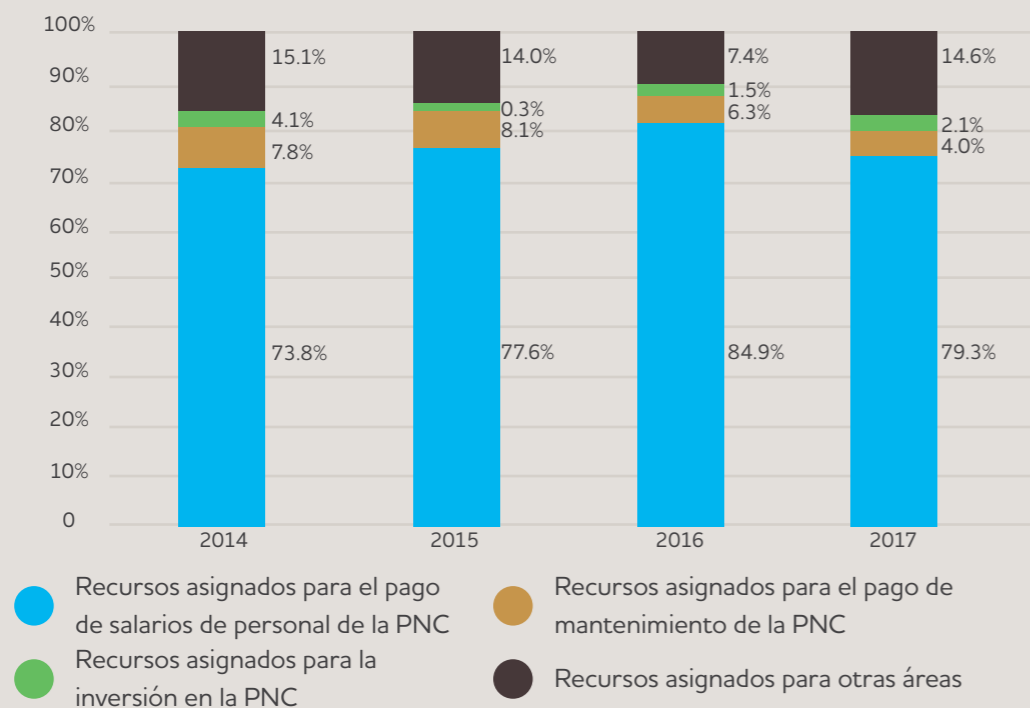
**RECURSOS DEDICADOS AL PAGO DE PERSONAL, MANTENIMIENTO E INVERSIÓN EN LA PNC**

Año	2014	2015	2016	2017
Presupuesto asignado a la PNC	Q2,721,964,495	Q2,765,857,540	Q2,908,418,149	Q3,485,174,269
Recursos asignados para el pago de salarios de personal de la PNC	Q1,987,350,159	Q2,147,546,682	Q2,469,386,944	Q2,764,477,178
Recursos asignados para el pago de mantenimiento de la PNC	Q211,408,931	Q224,684,268	Q182,221,713	Q139,749,568
Recursos asignados para la inversión en la PNC	Q111,094,913	Q7,567,305	Q42,941,720	Q72,033,133

Fuente: Subdirección General de Apoyo y Logística de la PNC

**GRÁFICA 7**

**DIVISIÓN DE RECURSOS DENTRO DE LA PNC**



Fuente: Subdirección General de Apoyo y Logística de la PNC

A través del préstamo BID 1905/OC-GU, suscrito con el Banco Interamericano de Desarrollo, la Policía Nacional Civil, devengó durante 2014, Q290,521.88, en el 2015, Q1,128,464.17, durante el 2016, Q1,627,318.85 y finalmente, en 2017, Q50,291,279.57, lo que evidencia un incremento significativo en los fondos destinados para las fuerzas policiales, principalmente en el último año bajo estudio. De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Gobernación,<sup>29</sup> el destino de los fondos, entre otros es el siguiente:

- Contratación de personal Unidad Coejecutora y Desarrolladores Informáticos;
- Contratación estudios de suelos, topográficos, ambiental y social para sedes policiales;
- Construcción de sedes policiales;

- Adquisición de mobiliario y equipo de cómputo para sedes policiales;
- Realización de Primera Encuesta de Seguridad y Percepción de la Victimización en Guatemala;
- Adquisición de vehículos.

**BIENESTAR POLICIAL**

Como los salarios representan el mayor gasto de la PNC, se solicitó la tabla de sueldos de empleados de la institución, desagregado por escalafón y el tipo de remuneración que se recibe. La Tabla 36 demuestra este rubro. Durante el periodo bajo estudio, el único monto de la remuneración que cambió fue el del “Bono Especial en la Dirección General de la Policía,” el cual aumentó de Q1,100 a Q1,800 a partir del 1 de julio de 2016.

**TABLA 36**

**SALARIOS MENSUALES EN LA PNC ENTRE 2014-2017, POR ESCALAFÓN**

Grado Policial	Salario Base	Bono de Capacitación	Bono de Riesgo	Bono de Cargo	Bono Especial en la DGPNC		Bono 66-2000	Gastos de Repre.	TOTAL
					Entre 01/01/2014 y 30/06/2016	Entre 01/07/2016 y 31/12/2017			
Director General	Q9,095	Q350	Q400	Q5,000	Q1,100	Q1,800	Q250	Q8,000	Q25,995.00
Director General Adjunto	Q8,560	Q350	Q400	Q4,000	Q1,100	Q1,800	Q250	Q7,000	Q23,460.00
Subdirector General	Q8,025	Q350	Q400	Q3,000	Q1,100	Q1,800	Q250	Q6,000	Q20,925.00
Comisario General de Policía	Q6,955	Q350	Q400	Q1,750	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q12,605.00
Comisario de Policía	Q6,420	Q350	Q400	Q1,500	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q11,820.00
Subcomisario de Policía	Q5,885	Q350	Q400	Q1,250	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q11,035.00
Oficial Primero de Policía	Q5,350	Q350	Q400	Q1,000	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q10,250.00
Oficial Segundo de Policía	Q4,815	Q350	Q400	Q750	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q9,465.00



Oficial Tercero de Policía	Q4,280	Q350	Q400	Q500	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q8,680.00
Inspector de Policía	Q3,745	Q350	Q400	Q250	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q7,895.00
Subinspector de Policía	Q3,210	Q350	Q400	N/A	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q7,110.00
Agente de Policía	Q2,354	Q350	Q400	N/A	Q1,100	Q1,800	Q250	N/A	Q6,254.00

Fuente: Subdirección General de Personal de la PNC

Como se puede evidenciar al ver la tabla anterior, los salarios de los agentes de policía, así como de los subinspectores, inspectores, oficiales tercero y segundo, no superan los Q. 10,000.00 mensuales. Esto es importante mencionarlo pues, si se toma en cuenta la importancia que tienen la labor que realizan estos empleados públicos, su salario se considera relativamente bajo.

Según un reportaje periodístico realizado en 2019, “En los últimos 15 años los agentes de la Policía Nacional Civil apenas han percibido bonos con los cuales compensan su precario salario. Durante el gobierno del expresidente Óscar Berger tuvieron un bono de Q230, con Álvaro Colom Q1 mil 100 y durante la actual gestión lograron una bonificación de Q700 mensuales. Sin embargo, la base salarial del PNC es de Q2 mil 354 y el sueldo continúa alimentándose de bonos que varían según la jerarquía: En el caso de un agente que lleva 15 años de servicio en la PNC su sueldo mensual suma Q4 mil 852 -incluidos descuentos-.” Además de lo anterior, el ex Director de la PNC manifestó que es urgente dignificar a los agentes, pues después de los gastos que deben hacer para comprar sus uniformes, su equipo, incluso sus propias municiones, no les queda casi nada de su salario.<sup>30</sup>

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE), el costo de la canasta básica alimentaria (CBA) para enero de 2014 era de Q. 2,922.30

mensuales, sin embargo, para septiembre de 2017, su costo ascendió a Q. 4,211.37 mensuales.<sup>31</sup> En base a este dato, resulta evidente que lo que devenga un agente de la PNC resulta un monto bastante precario si se toma en consideración que, en muchos casos, dicho salario no sirve solamente para cubrir las necesidades individuales, sino que muchos de ellos pueden ser los principales proveedores de sus hogares.

Cabe aclarar que, a partir de octubre de 2017 cobró vigencia una nueva CBA, la cual quedó integrada por 10 grupos y 34 productos alimenticios, cuyo costo de adquisición para enero de 2020 era de Q.3,561.52.<sup>32</sup> Así las cosas, si bien se evidencia que el costo de la CBA disminuyó a partir de octubre de 2017, esto no implica que exista un mejor acceso a la misma para los agentes de la PNC.

Además del salario base y los bonos otorgados a los efectivos de la policía, la Dirección General también aporta los beneficios de Auxilio Póstumo y Ayuda por Jubilación. Estos beneficios fueron otorgados mediante la Orden General del Auxilio Póstumo y Ayuda por Jubilación del Personal de la PNC, Orden General 04-003.<sup>33</sup> Ambos fondos se integran con aportaciones efectuadas mensualmente por cada efectivo de la PNC.

El fondo del Auxilio Póstumo sirve para ayudar a “los beneficiarios de los miembros de la Policía Nacional Civil que han fallecido como

consecuencia del riesgo a que están sujetos en su actividad laboral diaria, por enfermedad y/o por otra causa.” Las aportaciones mensuales y las prestaciones en el caso de fallecimiento varían dependiendo de la escala de cada miembro de la PNC. El derecho al beneficio del fondo de jubilación se le otorga a los miembros de la PNC quienes, “de conformidad con lo establecido en la Ley de Clases Pasivas del Estado, causen baja en el servicio de la Policía Nacional Civil para pasar a gozar de los beneficios de jubilación, ya sea por edad, por invalidez en acto o actos del servicio.”<sup>34</sup>

No obstante lo anterior, cabe resaltar que la mejora salarial de los agentes de la PNC ha sido una demanda desde hace años. Durante el período que cubre este estudio, Francisco Rivas, ex Ministro de Gobernación, en su momento manifestó que era necesaria una mejora salarial, pues debido al esfuerzo y las condiciones en que trabajan los agentes, tendrían que ganar un salario mínimo de ocho mil quetzales, pues con ese salario se podrían equiparar al salario del personal de otras entidades de justicia. En El Salvador, por ejemplo, un policía devenga un salario de mil dólares.<sup>35</sup>

En materia de salud, a pesar de la existencia del llamado Hospital de la Policía Nacional Civil, se dice que solo atiende a una cantidad mínima de agentes. El resto, dividen la atención de sus problemas de salud entre el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) o prefieren incluso costearlo de su propio bolsillo en clínicas privadas.

Los efectivos de la PNC cuentan con beneficio de vacaciones y descansos, un derecho reglamentado en el Régimen de Vacaciones, Permisos y Descansos de la Policía Nacional Civil, Acuerdo Ministerial 301-97.<sup>36</sup> El Artículo 1° del acuerdo establece que “las vacaciones, permisos o descansos, pueden ser disfrutados por todo el

personal perteneciente o que esté prestando sus servicios profesionales en la Policía Nacional Civil.” La institución concede anualmente 30 días de vacaciones al personal.

Los Artículos 12, 13 y 14 definen los siguientes tipos de descansos:

- Semanal: cada empleado de la PNC tiene derecho a un día de descanso a la semana, y un día más de descanso quincenal.
- Continuado: los efectivos pueden “renunciar a los días de descanso hasta acumular un máximo de cuatro días, para disfrutarlos en las fechas solicitadas, si el servicio lo permite.”
- Extraordinario: la dirección de la PNC tiene la autorización para conceder turnos de descanso extraordinario en Semana Santa y Navidad a los efectivos que no disfruten en esas fechas de vacaciones ordinarias.

Cabe mencionar que, en la práctica, los períodos de descanso pueden verse limitados o suspendidos por ordenes de la Dirección General, debido diligencias de seguridad a nivel nacional, por ejemplo, debido a operativos en zonas de mayo incidencia criminal, registros de conductores y vehículos, operativos en fechas especiales como navidad, semana santa, pago de aguinaldo, bono 14, etc.

Finalmente, a lo ya mencionado se debe agregar la precariedad de las instalaciones policiales. Comisarias, Sub comisarias, estaciones y sub estaciones, están en lamentables condiciones de abandono. Esto puede comprobarse con la mera observación de las literas donde deben pernoctar, ni que decir de los servicios sanitarios, muchos de los cuales sin agua corriente.<sup>37</sup>

# RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

## POLÍTICA DE RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y DESPLIEGUE POLICIAL

Durante el conflicto armado interno, las fuerzas armadas, tanto militares como policiales, fueron identificadas como las principales responsables de cometer graves violaciones a los derechos humanos de la población. Lógicamente este antecedente ha representado, a través de la historia de la institución policial, un enorme desafío para recobrar su relación con la comunidad y por ende, la confianza ciudadana.

El proceso de fortalecimiento y modernización de la Policía Nacional Civil, en la época posterior al conflicto, a partir de la firma de los Acuerdos de Paz, implicó el desarrollo e implementación de un nuevo Modelo Policial de Seguridad Integral Comunitario (MOPSIC).

La Policía Nacional Civil cuenta con una política de relación con la comunidad, la cual se encuentra en el Artículo 12 del Decreto 11-97, (Ley de la Policía Nacional Civil), que contempla como uno de los principios básicos de actuación de sus miembros, el relacionamiento con la comunidad. Al respecto estipula que los integrantes de las fuerzas policiales deberán:<sup>38</sup>

- Evitar en el ejercicio de su actuación profesional cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria.
- Observar en todo momento un trato correcto y esmerado en sus relaciones con la población a la que auxiliarán y protegerán siempre que las circunstancias lo aconsejen o fueren requeridos para ello, informándola acerca de las causas y finalidades de su

intervención.

- Actuar en el ejercicio de sus funciones, con la decisión necesaria y sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose al hacerlo por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

Está claro que, desde la transición de la Policía Nacional, hacia la Policía Nacional Civil, se ha pretendido el acercamiento hacia la población bajo una visión que pretende ser respetuosa de los Derechos Humanos. Dentro de su esquema organizativo, figura la Subdirección General de Prevención del Delito, dependencia que promueve la filosofía de la “Policía Comunitaria”<sup>39</sup>, desde donde se impulsan acciones, programas y estrategias conjuntas con la sociedad, con el objetivo primordial de prevenir la violencia y la criminalidad.

Durante 2016, la Policía Nacional Civil, con el apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón (JICA por sus siglas en inglés), llevó a cabo un importante esfuerzo por recopilar todas las acciones que, desde 1997 la institución ha realizado bajo la visión de convertirse en Policía Comunitaria. Los resultados fueron consolidados en un informe final titulado: “Sistematización y Análisis de Experiencias de Policía Comunitaria en Guatemala”, el cual permite conocer los diferentes programas, dentro de los que destacan:

- Policía tu amigo: Busca propiciar conductas responsables para la toma de decisiones que eviten convertirse en víctimas o victimarios de hechos ilícitos.

- Programa de Educación para la Resistencia al Abuso de Drogas y la Violencia (DARE): Desarrollado con el propósito de erradicar o reducir el abuso de sustancias adictivas como el tabaco, alcohol y otras drogas.
- Programa de Educación y Entrenamiento para la Resistencia a las Pandillas (GREAT): Pretende prevenir la violencia juvenil y la afiliación a pandillas, evitando que los jóvenes se integren a grupos delincuenciales.
- Escuela para padres de familia: Contemplado como un mecanismo de prevención de la violencia y la criminalidad, a través del acompañamiento de padres y madres de familia.
- No al juguete bélico: Tiene como objetivo, propiciar espacios de participación ciudadana, para comprender del daño ocasionado por las armas de fuego.
- Cultura de denuncia: Busca promover la cultura de denuncia, para prevenir la violencia y orientar el servicio policial a la atención y protección de las víctimas.
- Pintando la paz: Este programa, promueve la participación ciudadana en la construcción de espacios urbanos seguros, recuperando lugares ocupados por la delincuencia.
- Comisario por un día: Fomenta desde temprana edad, la corresponsabilidad ciudadana para la prevención de la violencia.
- Liga atlética policial (LAP): Pretende ocupar el tiempo libre de la niñez y juventud en actividades sanas, como las deportivas, recreativas, culturales, sociales y educativas.

En cuanto al despliegue nacional de la PNC, el

Artículo 2° del Decreto 11-97 estipula que la institución “ejerce sus funciones durante las veinticuatro horas del día en todo el territorio de la República. Para efectos de su operatividad estará dividida en distritos y su número y demarcación serán fijados por la Dirección General.” Además, el acuerdo declara que la PNC, en sus funciones de “reclutamiento, selección, capacitación y despliegue de su personal debe tenerse presente el carácter multiétnico y pluricultural de Guatemala.”

De acuerdo con el informe de sistematización realizado por la Policía Nacional Civil, el servicio policial, desarrollado bajo la visión de la policía comunitaria, ha contribuido al menos en 3 aspectos principales:

- La disminución de la incidencia criminal, primordialmente en los delitos contra la vida. En efecto, durante los últimos años ha sido notable la disminución de las tasas de muertes violentas en el país.
- Fortalecer la imagen de la Policía Nacional Civil
- Mejorar la percepción de seguridad.

## CONFIANZA DE LA CIUDADANÍA

En definitiva, como se acotó en el apartado anterior, representa para la Policía Nacional Civil un desafío, retomar y mejorar la confianza ciudadana, principalmente en un contexto en el que, históricamente se le relaciona a la institución, con graves violaciones a los Derechos Humanos en el pasado y en el presente, porque en ocasiones, sus miembros son acusados y llevados a la justicia, señalados por diversos delitos.

En cuanto al nivel de confianza pública en la Policía Nacional Civil, encuestas realizadas por Latinobarómetro entre 2015 y 2017 proporcionan datos interesantes, como demuestra la Tabla 37. Al analizarse las respuestas de la población en general, puede establecerse que, hubo pocos cambios entre 2015 y 2017. En 2015, 25.1% de la población indicó tener mucha o algo de confianza en la PNC, y 73.7% tenía poca o ninguna.<sup>40</sup> De acuerdo con un análisis realizado y presentado por el Instituto de Enseñanza para el Desarrollo Sostenible (IEPADES)<sup>41</sup>, habiendo realizado una encuesta en una muestra de 1,608 personas, el 88% consideró que la violencia en el país había aumentado, mientras que el 8% consideró que continuaba igual y, únicamente un 2% de los entrevistados consideraba que la violencia había disminuido.

De acuerdo con el estudio ya citado de IEPADES, en 2015, el 21% de la muestra consideraba que el trabajo de la PNC había mejorado, mientras que el 58% respondieron que, de acuerdo a su percepción el trabajo continuaba igual y el 20% consideró que había empeorado.

En 2016, 24.1% reportó tener mucha o algo de confianza, y 75.1% tenía poca o ninguna.<sup>42</sup> En 2017, 24.2% reportó tener mucha o algo de confianza, y 74.4% poca o ninguna.<sup>43</sup> Se nota una variación pequeña pero no significativa entre los que reportaron tener poca o ninguna de confianza. Citando como fuente el Sistema Integrado de Justicia, el estudio de IEPADES refleja que, durante 2016, la eficiencia en el trabajo de la PNC se encontraba en un 11%, registrando un leve aumento de 0,7% para 2017. Lo relevante de este análisis es que contempla una serie de acciones que, de acuerdo con la muestra entrevistada, podrían ayudar a mejorar la percepción de la ciudadanía sobre el trabajo desarrollado por la PNC, siendo estas:

- Comunicación fluida con los vecinos y la comunidad en general
- Trabajo en conjunto con la comunidad
- Rondas frecuentes en las zonas, colonias y comunidades
- Respuestas ágiles
- Vistas a escuelas de la zona y programas para la niñez y la juventud
- Atención de denuncias de vecinos
- Asesoría a la comunidad en temas de seguridad

Desagregando las respuestas por sexo, tampoco se nota una variación marcada. La diferencia más marcada fue en 2015, donde 18.1% de los hombres reportaron tener algo de confianza en la PNC en comparación con 13.2 de las mujeres. Sin embargo, no hubo una diferencia de más de 3.6% entre las respuestas de los hombres y las mujeres en este mismo año. En 2016 y 2017, la variación disminuyó aún más: en 2016, no hubo una variación de más de 2.8% entre las respuestas de los hombres y las mujeres; en 2017, la variación no superó 1.2%.

Se considera que, los esfuerzos de la Policía Nacional Civil por acercarse y consolidar su relacionamiento con la comunidad, han dado muestras de contribuir no solo a la prevención de la violencia y la criminalidad; sino además a mejorar la confianza en la institución policial; sin duda, es un desafío que debe continuarse desarrollando y que, progresivamente permitirá alcanzar más y mejores resultados. La segunda entrega del Monitor Centroamericano, ayudará para analizar los resultados de las acciones, estrategias y proyectos comunitarios y el

comportamiento de la confianza ciudadana después de 2017, un periodo complejo y convulso y complejo, para el sistema de seguridad y de justicia en Guatemala.

**TABLA 37**

**NIVEL DE CONFIANZA PÚBLICA EN LA POLICÍA NACIONAL CIVIL\***

Respuesta	2015			2016			2017		
	Población en general	Sexo del entrevistado		Población en general	Sexo del entrevistado		Población en general	Sexo del entrevistado	
		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer		Hombre	Mujer
Mucha	9.6	9.1	10.0	9.3	8.4	10.1	9.7	10.3	9.1
Algo	15.5	18.1	13.2	14.8	14.6	15.0	14.5	14.6	14.3
Poca	41.5	39.6	43.2	36.3	36.0	36.6	38.5	37.9	39
Ninguna	32.2	33.2	31.3	38.8	40.3	37.5	35.9	36.1	35.7
No sabe	1.1	0.0	2.1	0.8	0.9	0.8	1	0.9	1.2
No responde	0.1	0.2	0.0	n/d	n/d	n/d	0.5	0.2	0.7

Fuente: Latinobarómetro  
\*Información no disponible para 2016

# ACRÓNIMOS Y SIGLAS

<b>CIDH</b>	Comisión Interamericana de Derechos Humanos
<b>DGPNC</b>	Dirección General de la Policía Nacional Civil
<b>FMM</b>	Fundación Myrna Mack
<b>IGSS</b>	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
<b>MP</b>	Ministerio Público
<b>OJ</b>	Organismo Judicial
<b>PDH</b>	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil
<b>WOLA</b>	Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos
<b>PNC</b>	Policía Nacional Civil
<b>WOLA</b>	Oficina en Washington para Asuntos Latinoamericanos

## NOTAS

<sup>1</sup>La lista detallada de los indicadores está disponible en [www.wola.org/cam](http://www.wola.org/cam).

<sup>2</sup>La seguridad ciudadana y el proceso de paz en Guatemala. René Zamora. Capítulo del libro "Paz, reconciliación y justicia transicional en Colombia y América Latina". Editorial Pontificia Universidad Javeriana. 2018. Páginas 50-51.

<sup>3</sup>Decreto 11-97. 4 de marzo de 1997. Disponible en: [https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp\\_gtm-mla-leg-police.pdf](https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp_gtm-mla-leg-police.pdf).

<sup>4</sup>Ver: <https://www.pnc.gob.gt/index.php/historia-2/>.

<sup>5</sup>Informe de la Misión de Observación Electoral a Guatemala - Consulta Popular del 16 de Mayo de 1999 - Reformas Constitucionales. Organización de los Estados Americanos. 1 de septiembre de 2000. Disponible en: <https://www.oas.org/sap/docs/misiones/1999/CP07443S04%20Guatemala%20ESP.pdf>.

<sup>6</sup>1999: Rechazo a Reformas Constitucionales. Prensa Libre. Néstor Galicia. 15 de mayo de 2015. Disponible en: <https://www.prensalibre.com/hemeroteca/1999-rechazo-a-reformas-constitucionales/>.

<sup>7</sup>Decreto 11-97. 4 de marzo de 1997. Disponible en: [https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp\\_gtm-mla-leg-police.pdf](https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp_gtm-mla-leg-police.pdf).

<sup>8</sup>Acuerdo Gubernativo 587-97. 1 de agosto de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>9</sup>Acuerdo Gubernativo 587-97. 1 de agosto de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>10</sup>Acuerdo Gubernativo 587-97. 1 de agosto de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>11</sup>Ver los Artículo 44-51 del Acuerdo Gubernativo 587-97: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>12</sup>Decreto 11-97. 4 de marzo de 1997. Disponible en: [https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp\\_gtm-mla-leg-police.pdf](https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp_gtm-mla-leg-police.pdf).

<sup>13</sup>Acuerdo Gubernativo 587-97. 1 de agosto de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>14</sup>Acuerdo Gubernativo 153-2012. 18 de julio de 2012. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2015/11/Acuerdo-Gubernativo-153-2012.pdf>.

<sup>15</sup>Consejo de la Enseñanza Privada Superior. Universidad Mariano Gálvez. Licenciatura en Ciencias Criminológicas y Criminalísticas. Disponibilidad y acceso: <http://www.>

[ceps.edu.gt/ceps/prog-view-one?programa\\_id=932](http://ceps.edu.gt/ceps/prog-view-one?programa_id=932)

<sup>16</sup>Consejo de la enseñanza Privada Superior. Universidad de Occidente. Licenciatura en Ciencias Policiales. Disponibilidad y acceso: [http://www.ceps.edu.gt/ceps/prog-view-one?programa\\_id=1303](http://www.ceps.edu.gt/ceps/prog-view-one?programa_id=1303)

<sup>17</sup>Instituto Nacional de Estadística. Características generales de la población. Disponibilidad y acceso: <https://www.censopoblacion.gt/graficas>.

<sup>18</sup>Loc.cit.

<sup>19</sup>Acuerdo Gubernativo 587-97. 1 de agosto de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>20</sup>Decreto 11-97. 4 de marzo de 1997. Disponible en: [https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp\\_gtm-mla-leg-police.pdf](https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp_gtm-mla-leg-police.pdf).

<sup>21</sup>Decreto Gubernativo 420-2003. 18 de julio de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>22</sup>Decreto Gubernativo 420-2003. 18 de julio de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>23</sup>Decreto Gubernativo 420-2003. 18 de julio de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>24</sup>Decreto Gubernativo 420-2003. 18 de julio de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>25</sup>Decreto Gubernativo 420-2003. 18 de julio de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.

<sup>26</sup>Cabe señalar una inconsistencia importante en los datos proporcionados por la PNC sobre el número de procedimientos disciplinarios iniciados durante el periodo 2014-2017. Mediante una solicitud de acceso a información, se solicitó a la PNC el número de procedimientos iniciados desagregados entre los procesos iniciados por denuncia y los iniciados por oficio, y desagregados por tipo de infracción (leve, grave o muy grave). Los datos proporcionados por la policía son inconsistentes. Por un lado, el número total de procedimientos disciplinarios iniciados entre 2014 y 2017 por denuncia y de oficio (Tablas 13 y 14) reflejan un total diferente a los datos proporcionados sobre los procesos disciplinarios por infracción durante el mismo periodo (Tablas 15, 16 y 17). Desafortunadamente, no fue posible aclarar la causa de estas inconsistencias antes de la publicación de este informe, por lo que se optó a publicar las cifras proporcionadas por la PNC a pesar de que no cuadren.

- <sup>27</sup>Ministerio de Gobernación. Solicitud MIGOB UIP 1710-2020. Resolución Número. 001784. 2 de septiembre de 2020.
- <sup>28</sup>Soy 502. PNC: ¿Compra de nuevas autopatrullas o reparación de las antiguas?. Guatemala. Soy 502. 18 de julio de 2017. Disponibilidad y acceso: <https://www.soy502.com/articulo/pnc-compra-nuevas-autopatrullas-o-reparacion-antiguas-31313>.
- <sup>29</sup>Resolución Número 001825, solicitud MINGOB UIP 1,728-2020 Referencia: MGCA/hg, de fecha 7 de septiembre de 2020
- <sup>30</sup>Resolución Número 001825, solicitud MINGOB UIP 1,728-2020 Referencia: MGCA/hg, de fecha 7 de septiembre de 2020
- <sup>31</sup>Bin, Henry. PNC empuja contra la pared a autoridades: incremento o paro. Guatemala. Con Criterio. 26 de julio 2019. Disponibilidad y acceso: <http://concritorio.gt/pnc-empuja-contra-la-pared-a-sus-autoridades-incremento-o-paro/>.
- <sup>32</sup>INE. Disponibilidad y acceso: <https://www.ine.gob.gt/ine/canasta-basica-alimentaria/>.
- <sup>33</sup>INE. Canasta Básica Alimentaria (CBA) y Canasta Ampliada Enero 2020. Guatemala. INE. Febrero 2020. Disponibilidad y acceso: <https://www.ine.gob.gt/sistema/uploads/2020/02/07/20200207180138FKDwxMZkfk1gTiHClmLsdYdyRgLYnGpu.pdf> Pág. 3.
- <sup>34</sup>Orden General 04-003. 1 de septiembre de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.
- <sup>35</sup>Orden General 04-003. 1 de septiembre de 2003. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.
- <sup>36</sup>Bin, Henry. PNC empuja contra la pared a autoridades: incremento o paro. Guatemala. Con Criterio. 26 de julio 2019. Disponibilidad y acceso: <http://concritorio.gt/pnc-empuja-contra-la-pared-a-sus-autoridades-incremento-o-paro/>.
- <sup>37</sup>Acuerdo Ministerial 301-97. 16 de septiembre de 1997. Disponible en: <https://pnc.edu.gt/wp-content/uploads/2013/07/Reglamentos-de-PNC.pdf>.
- <sup>38</sup>Entrevista a persona vinculada a la Policía Nacional Civil, realizada en la ciudad de Guatemala el mes de septiembre de 2020.
- <sup>39</sup>Decreto 11-97. 4 de marzo de 1997. Disponible en: [https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp\\_gtm-mla-leg-police.pdf](https://mingob.gob.gt/wp-content/uploads/2016/01/sp_gtm-mla-leg-police.pdf).
- <sup>40</sup>Concebida ésta, de acuerdo con el informe de "Sistematización y Análisis de Experiencias de la Policía Comunitaria en Guatemala", elaborado por la Policía Nacional Civil y la Agencia de Cooperación Internacional del Japón en el año 2016 como: "Una forma de volver a aproximar la policía a la sociedad, como compañeras obligatorias para la construcción de la convivencia pacífica".
- <sup>41</sup>Latinobarómetro 2015. Corporación Latinobarómetro. 2015.
- <sup>42</sup>Instituto de Enseñanza para el Desarrollo Sostenible (IEPADES), Et. Al. "Encuestas de Victimización y percepción del desempeño policial 2015 y 2019". 2019. Disponible en: <https://iepades.com/wp-content/uploads/2019/11/Presentacioin-13-Nov-Rev12Nov5pm-RC.pdf>.
- <sup>43</sup>Latinobarómetro 2016. Corporación Latinobarómetro. 2016.
- <sup>44</sup>Latinobarómetro 2017. Corporación Latinobarómetro. 2017.

## **SOBRE LAS ORGANIZACIONES**

**LA FUNDACIÓN MYRNA MACK** es una organización no gubernamental que trabaja en la elaboración de estudios y propuestas orientadas a impulsar la lucha contra la impunidad, la construcción del Estado de derecho y la consolidación de la paz y la democracia en Guatemala.

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

## **SOBRE EL PROYECTO**

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

## **AGRADECIMIENTOS**

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

Para obtener más información, visite: [www.wola.org/es/cam](http://www.wola.org/es/cam)