

Visión Policial

REVISTA DE LA POLICIA NACIONAL

AÑO V • Edición No. 59 • OCTUBRE - DICIEMBRE • Valor C\$ 20.00

Policia Nacional-gtz

9 años de camino compartido



• **BID**
Otorga premio
a Policía Nacional



CONTENIDO

Cada día hay una situación nueva	3
Trabajamos unidos y con disponibilidad de servir	4
La gestión de personal, un proceso de mejora continua...	6
Los planes especiales de seguridad	8
La motivación, un elemento determinante...	10
BID otorga premio a Policía Nacional	12
Comité de Prevención Social del Delito pilar fundamental para la seguridad	14
Avance en el proceso de cambio de placas	16
El rol de la asesoría técnica	18
Policia Nacional-GTZ 9 años de camino compartido	20
Control de armas una tarea urgente	24
Grupo de intervención rápida	26
ASDI, una mano amiga	28
Policia de Madriz promueve la participación ciudadana	29
Certificación y acreditación del laboratorio...	30
Breves	32
Alfabetizamos para prevenir el SIDA	36
XXVI Aniversario de fundación del SPN	38

Pocas veces en Nicaragua tenemos buenas noticias, y cuando las hay, muy poco se difunden, quizás porque son tantas las malas noticias que congestionan nuestra mente y nuestro espíritu que nos impiden ver lo grande y estratégico que resulta un reconocimiento internacional, o quizás simplemente es que es tan significativa la acción que nos resulta muy pobre lo que se dice de ella.

Así nos ha pasado con el premio que este año el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) otorgó a la Policía Nacional después de participar en el concurso latinoamericano "Políticas, planes y programas nacionales con impacto en igualdad de género".

Sin duda este premio no es sólo de la Institución Policial, sino de Nicaragua, de las mujeres y hombres vanguardias que creen fielmente que la búsqueda de la equidad es un camino de justicia y derechos humanos, un camino necesario a recorrer si se quiere alcanzar la modernización y el desarrollo institucional, y el verdadero desarrollo humano sostenible.

Este premio es también de los organismos e instituciones que han trabajado durante estos 10 años con nosotros, como el Proyecto de Género de GTZ, que nos ha acompañado en cada etapa de nuestro desarrollo, hasta llevarnos a compartir la experiencia al resto de instituciones policiales de la región centroamericana, donde Nicaragua es pionera.

Este premio, es el reconocimiento a cada mujer y hombre policía, al aporte que día a día dan desde su labor cotidiana, a esos rostros -a veces sin nombres- que vemos en las calles regulando el tráfico, resguardando una procesión, patrullando, protegiendo a la niñez, buscando alternativas a la juventud, previniendo un delito, investigando, enfrentándose a quienes alteran el orden público, en fin, es un reconocimiento al esfuerzo y sacrificio de las y los servidores públicos que, en medio de su difícil trabajo, también se proyectan metas estratégicas, como la búsqueda de la equidad.

Por eso, con la alegría que nos da este premio, y con la decisión de continuar trabajando no sólo por la búsqueda de la equidad, sino también para que nuestra gente tenga una policía cada vez más humana, más cercana y más transparente, nos disponemos a ejecutar los planes especiales de Navidad y Año Nuevo, con la confianza de que nuestro pueblo sabrá asumir su responsabilidad ciudadana evitando la violencia y el delito.

Al arribar a este período de encuentro, reconciliación, unión familiar, alegría, fiesta, les saludamos a todas y todos, y les animamos a sembrar en sus corazones toda la energía necesaria para que el año venidero nos encuentre con las fuerzas suficientes para construir una Nicaragua más segura.

¡Felices fiestas de Navidad y Año Nuevo a todas y todos!

VISION POLICIAL

Presidente Primer Comisionado EDWIN CORDERO ARDILA • Presidente Honorario Primer Comisionado PM CHRISTIAN MUNGUÍA

Miembros Comisionados Generales ANA JULIA GUIDO, ORLANDO AGUILERA, AMINTA GRANERA, HORACIO ROCHA, Comisionado Mayor CARLOS BENDAÑA

Director Comisionado Mayor AQUILES ALONSO SEVILLA MIDENCE • Edición Teniente FLOR DE MARÍA PICHARDO • Redacción TAMARA GONZALEZ •

• Colaboración en esta edición Comisionado Mayor Adolfo Marengo • Subcomisionado Dora Santeliz • Miembros GTZ • EQUIPO DE RELACIONES PUBLICAS

• Diseño y Diagramación Lluiman Morazán • Impresión COPY EXPRESS

Telefax: 277-0989 • visionpolicial@policia.gob.ni • www.policia.gob.ni

Cada día hay una situación nueva



Comisionado Mayor
Alvaro Sevilla Midence

Hay muchos conceptos sobre el significado de Policía, unos le llaman Policía Administrativa, otros Institución encargada del orden y la seguridad, Organismo represivo, Institución del Estado que hace cumplir la Ley, etc., la verdad es que muchos de esos conceptos tienen que ver con el tipo de Policía que determinado país tiene. En Nicaragua somos una Policía única que desempeña una gran cantidad de funciones, en la que sus integrantes cumplen diversas tareas, desde ese contexto, quiero referirme al policía como parte de nuestra Policía Nacional.

En todas partes del mundo los ciudadanos ven en el policía a un funcionario(a) que lo pueda auxiliar, ya sea ante la amenaza de ser víctima de un delito, ante el peligro de determinada situación por causas naturales o creadas por el hombre, pero además ve en él a la persona que le pueda brindar información referente a una dirección, donde le pueden prestar un servicio, y cuando llega a una delegación policial lo menos que un ciudadano espera del Policía es amabilidad, cortesía, un servicio ágil, y cuando no logra su pretensión al menos recibir una respuesta de qué hacer, donde dirigirse o explicarle

el por qué no fue posible resolver su petición.

Cuando analizo todo lo que se espera del policía, me doy cuenta que se hace necesario que todos los funcionarios integrantes de esta institución actúen con profesionalismo y seguridad de lo que hace, con mucha paciencia, amabilidad, cortesía, utilizando lenguaje profesional, escuchando a las personas, dando una respuesta apropiada, con buena presentación, orden y aseo en su lugar de trabajo.

Todas esas cualidades sé muy bien que son difíciles de practicarlas de manera constante, pero tenemos y debemos de hacerlo porque sólo así lograremos seguir construyendo la mejor policía del área y por qué no decirlo, del mundo.

No en vano he visto como nuestro director general primer comisionado Edwin Cordero Ardila, en múltiples eventos, reuniones y visitas a las delegaciones policiales se ha referido a cómo debemos actuar, insistiendo en no llevar los problemas de la casa al trabajo, en el respeto a la familia, a la ciudadanía en general, en el cuidado de los lugares de trabajo, en la buena presentación, etc., y algo muy importante son los ejemplos que ha expuesto, señalo algunos como

referencia: "demostramos ejemplo de cortesía al conducir un vehículo, atendamos a los ciudadanos con amabilidad, caminemos a pie por las calles y saludemos a la gente. Así podemos resolver una situación como Ciudadano al menos con paciencia por qué".

Pero todo esto no ha quedado en el discurso, sino que muy sabiamente impulsó el lema de este año que reza: **"Mejorando nuestra actitud, construimos municipios mas seguros"**, acompañando este llamado de todo un esfuerzo por mejorar las condiciones de vida de los y las funcionarios, materializado en salarios, salud, oportunidades de superación, promociones y lo más importante el llamado a respetar los derechos de los y las policías.

Cuando el principal guía de nuestra institución orienta el horizonte debemos de continuar poniendo en práctica ese conjunto de cualidades objetivas y subjetivas necesarias para incrementar ese sentido de respeto, confianza y seguridad que ven en nosotros los destinatarios de los servicios que desempeñamos. Adelante pues, a trabajar que cada día hay una situación nueva pero nuestra actuación debe de ser la misma.

**Jefe Relaciones Públicas*

Trabajamos unidos y con disponibilidad de servir Ante Huracán Beta



La comisión de alto nivel reunida en las instalaciones del Consejo Regional Autónomo del Atlántico Norte. (Foto cortesía de Fermín López).

Evidentemente cuando las circunstancias son extremas se hacen presente la vocación de servicio de los miembros de la Policía Nacional, esto quedó en evidencia durante el arduo trabajo realizado por los miembros de la delegación policial de la Región Autónoma del Atlántico Norte (RAAN), ante la inminente amenaza del huracán Beta cuando se conoció que éste impactaría en la región.

Todo comenzó el 27 de octubre del año en curso, cuando se informó vía centro meteorológico nacional la formación de un fenómeno natural que amenazaba las costas del caribe nicaragüense, inmediatamente se activó el comité responsable de la mitigación prevención y ayuda ante desastres naturales, en el cual la Policía Nacional, representada por el Jefe de la Delegación comisionado mayor Marlon Montano Mendoza jugó un importante rol, con el fin de garantizar el orden público, la seguridad de los ciudadanos y sus bienes.

El peligro que representaba el impacto del huracán Beta en esta región obligó al gobierno central a mandar a una comisión especial de alto nivel integrada por el Ministro de Gobernación Doctor Julio Vega

Pasquier, el Ministro de Defensa Avil Ramírez, la Ministra de Salud Margarita Gurdian, el Vice Canciller Javier William y el Coronel Mario Pérez Cassar, entre otros; quienes fueron recibidos por el jefe de la delegación policial informando inmediatamente de las primeras coordinaciones del comité regional.

Espíritu de sacrificio

Una de las primeras medidas adoptadas por la jefatura de la delegación policial fue el reconcentramiento del total de la fuerza policial, quienes después de dejar en un lugar seguro a sus hijos(as), hermanos(as), padres y esposas(os), tuvieron el coraje de llegar a las instalaciones de la Institución con el fin de adoptar las medidas preventivas acordes al nivel de alerta establecido, dejando a un lado a sus seres queridos con el único afán de ayudar a la comunidad en general, lo cual demuestra una actitud desprendida, decidida y valiente al dejar sus



Pobladores del Barrio El Muelle de Puerto Cabezas siendo trasladados en la patrulla 0157 de la Policía Nacional. (Foto cortesía de Fermín López).



Agentes de la Policía trabajan en conjunto con el Comité de Prevención, mitigación y ayuda ante desastres naturales (Foto cortesía de Fermín López).

familias y bienes, y mantenerse en alta disposición ante la situación de peligro.

Algo importante a destacar es que, desde el inicio de las actividades preventivas, la Policía Nacional se encargó de apoyar desde la movilización de las personas que habitan lugares de alta peligrosidad hasta la localización de delegados y funcionarios, quienes hicieron uso de los recursos y medios de la Policía.

Seguridad en el traslado de las personas

La Policía Nacional supervisó la evacuación de los comunitarios a los centros que fueron designados por el comité para que sirvieran de albergue. Los problemas organizativos y la falta de medios del comité regional de prevención, mitigación y ayuda ante desastres naturales estimuló a la Policía Nacional a asumir la tarea inicial de apoyar la asistencia a los centros de albergue, de tal manera que se garantizó el traslado de la alimentación y medicamentos.

Además se mantuvo el orden en los atracaderos de Lamlaya y Güililandia donde arribaron vía acuática grandes cantidades de personas provenientes de las comunidades más alejadas de la región, las cuales fueron trasladadas a los albergues ubicados en la



Pobladores en refugio.

universidad de URACCAN y la escuela normal Gran Ducado de Luxemburgo, donde los agentes policiales atendieron a aproximadamente 10 mil 254 personas.

Sin embargo, la tarea de la Policía Nacional no se limitó al traslado de las personas a los albergues y a la seguridad de los mismos, sino que también veló por las propiedades que quedaron en total abandono en diversos barrios de la ciudad.

Refuerzo Policial a Waspám

Otras de las medidas adoptadas por la Policía Nacional de la RAAN fue el refuerzo y apoyo a los policías ubicados en Waspám, localidad donde se suponía que impactaría con mayor fuerza el huracán, por lo que se trasladó el comisionado Jorge Mateo Me-

Agentes policiales asistieron un parto en traslado de personas.

A tres de los agentes policiales que fueron trasladados a Waspám con el fin de trasladar a los habitantes de la comunidades aledañas que estaban en eminente peligro, le correspondió la tarea de atender el parto de una mujer que la patrulla policial trasladaba desde la comunidad de Wasla a un centro asistencial de la comunidad de Bilwaskarma, sin embargo en el en el camino la mujer dio a luz en la tina de la patrulla con la ayuda y asistencia del teniente Mario Muñoz Marzán y los policías Williams Saballos Zúñiga y Jairo López Tuckler, quienes atendieron a la mujer y protegieron al recién nacido de la torrencial lluvia.

Resumen del trabajo realizado por la Policía de la Delegación de Puerto Cabezas durante el huracán Beta

- Se evacuaron a 10, 254 personas procedentes de las comunidades de Wawa ban Karata, Haulower, Wounta, así como ciudadanos procedentes de los diferentes barrios de Puerto Cabezas y Waspám.
- El Comité de emergencia había designado un total de 12 centros de albergue en toda la RAAN, no obstante en la medida que aumentaba el nivel de riesgo, las personas buscaron centros de albergue improvisados los cuales fueron localizados y controlados por la Policía Nacional mediante el despliegue de medidas operativas en las zonas urbanas mas afectadas, alcanzando un total de 25.
- La Policía Nacional con sus medios y recursos garantizó la distribución de medicamento y alimentación a los albergues.
- Se participó en la evacuación del hospital de Puerto Cabezas, llevando a pacientes y personal médico al INATEC, garantizándose un fuerte resguardo de fuerzas policiales en el cuido y protección de los bienes abandonados en el local.
- Se desarrolló un plan de supervisión al traslado y proceso de evacuación de los ciudadanos hacia los centros de albergues, lo que permitió la seguridad y el orden en dicho proceso.
- La eminente evacuación de gran cantidad de ciudadanos provocó el abandono de sus casas y bienes, para lo cual se designó un sistema de patrullaje sobre los barrios y zonas vulnerables abandonadas, obteniendo como logro la comisión de un solo delito de Robo con Fuerza durante la emergencia hasta el retorno de los habitantes a sus viviendas.
- Ante la amenaza se presentaron protestas acaloradas de los bien reos reclusos en las celdas locales con limitaciones de seguridad, lo que provocó la adopción de medidas para reforzar la seguridad y evitar fugas o daños.

drano, segundo jefe de la delegación en el área preventiva y 10 funcionarios más, así como un vehículo, combustible y recursos extras para enfrentar la emergencia.

En cumplimiento de esta actividad se desarrollaron acciones como el establecimiento de una sub comisión de emergencia, la que se trasladó a la comunidad de Wasla, en atención al eventual traslado de la población de Cabo Gracias a Dios y Bismóna, de igual forma se apoya el traslado y protección de un centro de albergue ubicado en el colegio 11 de Septiembre del casco urbano de Waspám.

La población, gran aliada de la Policía

La Policía Nacional como institución está preparada para socorrer a la población como parte del dispositivo que se activa dentro de los comités de emergencia nacional y regional, su intervención es

para mitigar los estragos causados por los acontecimientos de una situación de extremo peligro, pero lo más importante está en manos de la ciudadanía que es la que puede prevenir la fatalidad, tal como lo hicieron los pobladores de las comunidades que conforman la RAAN, quienes acataron las recomendaciones ofrecidas por la Policía Nacional ante la amenaza del huracán Beta.

El huracán Beta dejó una gran lección para todos en la que se evidenció la vasta y ardua labor de los efectivos policiales de la delegación de la RAAN, además de la voluntad de las personas al trabajar en conjunto con la Policía Nacional.

El errático rumbo mostrado por el huracán Beta hizo más difícil el trabajo pero nunca se descuidó una sola comunidad y se logró ayudar a la población que lo requería.

Por lo tanto el huracán Beta significa una tarea cumplida.

(Secretaría Ejecutiva de Puerto Cabezas. Oficina de Prensa)

La gestión de personal, un proceso de mejora continua en la Policía Nacional

Comisionado Mayor Javier Meynard*
Ligia Gutiérrez**

Una institución con la misión de velar por la seguridad de los ciudadanos y ciudadanas de una nación, tiene que escoger bien a quiénes quiere tener en sus filas. ¿A quién le abriría las puertas de su casa? Seguramente a personas confiables: honradas, imparciales, justas, serenas, rectas.

Es precisamente a lo que aspira la Policía Nacional, a contar con personas que tengan esas características, porque a diferencia de otras organizaciones que pueden buscar a su personal ya formado en un ramo específico (contadores, médicos, administradores, por ejemplo), no hay centros de enseñanza de los cuales la Policía pueda escoger, la institución es la que se encarga de formar a los y las policías. Por ello debe seleccionar a las mejores personas posibles.

Sin embargo, se presentaban denuncias sobre la actuación de policías, que culpaban a las mujeres porque provocaban la agresión con su actitud o vestimenta, o que frecuentemente pedían coimas o dinero para el *fresco* a quienes detenían por alguna infracción de tránsito. También había casos de policías varones haciendo revisiones a mujeres para comprobar si portaban drogas, siendo denunciados por "manoseos" o exceso de autoridad.

Obviamente esto generó preocupaciones en la Jefatura. Así, surgió la idea de experimentar una nueva forma para captar personal logrando un balance en la composición de género: integrar mayor número de mujeres, ya que en sondeos realizados con anterioridad sobre la calidad de

los servicios que la institución brinda a la población se valoró positivamente la presencia policial femenina en las calles, en patrullas y como policías de tránsito, reconociéndoles cualidades de negociación y firmeza, y con menos propensión a recibir coimas o regañías.

Para ello se realizó un análisis exhaustivo sobre las estadísticas de la Academia de Policía en el ingreso de personal femenino, y en las técnicas aplicadas para la selección de aspirantes; y se diseñó e implementó una práctica que se llamó *experiencia demostrativa*.

Esta práctica implicaba analizar cada paso del proceso, para identificar dónde había deficiencias y barreras para el ingreso de más mujeres. Su finalidad era desarrollar un proceso de cambio en las actitudes y actuación de los y las policías involucradas en la selección del nuevo personal que condujeran a mejorar normas y procedimientos, y cumplieran con el principio de equidad de género en el reclutamiento y selección, en el sistema de formación y en el proceso de inducción, para así lograr una adecuada ubicación del personal policial de nuevo ingreso.

¿Cómo se daba el proceso de selección?

Se encontró que a pesar de las acciones afirmativas impulsadas por la institución, del año 2001 al 2003 el egreso de estudiantes mujeres del Curso Básico en la Academia de Policía descendió del 26.7 al 17.4 por ciento; en el caso de los estudiantes varones, pasó del 73.3 al 82.6 por ciento. Se supuso que al elevar el requisito de ingreso de primaria a tercer año de secundaria y bachillerato, la población femenina con mayor nivel de formación eligió otras opciones profesionales con menor riesgo laboral y consideradas socialmente apropiadas para mujeres.

Aún, cuando la Policía Nacional ha obtenido importantes avances en sus políticas de personal

Si quieres ser Profesional y servir a tu Comunidad

Integrarte a la Policía Nacional

Una carrera dinámica

Una oportunidad de superación

Estabilidad y futuro

La Policía Nacional te ofrece:

Desarrollo profesional y personal
Beca que incluye:
- Alimentación
- Alojamiento y transporte
- Uniforme
- Seguro de vida

Formación
- Curso Básico de Policía
- Curso de Especialización
- Curso de Perfeccionamiento
- Curso de Actualización

Estabilidad y futuro
- Seguro de vida
- Seguro de invalidez
- Seguro de vejez
- Seguro de accidentes

y de formación policial, se identificaron prejuicios y estereotipos de género en las personas involucradas en el reclutamiento y selección del nuevo personal. Además en general, el proceso de selección era centralizado y con poco involucramiento de los/as jefes.

La aplicación de pruebas se realizaba en Managua y el personal no era suficiente con relación a la cantidad de aspirantes a seleccionar. Los test psicométricos estaban desactualizados, y no se incluía el test vocacional ni se realizaba una entrevista a profundidad. El personal encargado de la selección no recibía capacitación acerca del proceso mismo, mucho menos en género.

Debido a la cantidad de aspirantes, la guía de verificación en la que se consulta con la comunidad de origen del o la aspirante, contaba con pocos aspectos a investigar y se preguntaba a un máximo de tres personas. En esta guía, además, las preguntas para hombres y mujeres aspirantes eran diferenciadas, dando lugar a interpretaciones subjetivas del personal encargado. Por ejem-

plo, si una aspirante mujer tenía hijos/as de diferentes padres, o simplemente tenía muchos/as hijos/as, se informaba que la aspirante era rara; o si tenía un trabajo informal como vendedora en un semáforo, se anotaba en la guía que era prostituta. Estas valoraciones no se aplicaban a los hombres en la misma situación.

Las modificaciones realizadas

Se presentó una propuesta de cambios en los procedimientos y se estableció una meta de reclutamiento de un mínimo del 30 por ciento de mujeres para el Curso Básico. Se presentó a la Jefatura, que incorporó otros aspectos como establecer la misma meta para el Curso de Oficiales, así como la realización de Cursos de Especialidades dirigidos a personal femenino activo, para facilitar su ascenso.

Para la implementación y seguimiento de este plan, se conformó una comisión presidida por el Jefe de la División de Personal e integrada por la Oficina de Relaciones Públicas, Oficina de Selección, Academia de Policía, Oficina de Género y asesoras del Proyecto de Promoción de Políticas de Género de GTZ, además, se integraron en comisiones específicas de acuerdo a las etapas del proceso.

Se capacitó en Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de Género a los/as Oficiales de Personal de delegaciones y distritos y a Oficiales de Verificación, además de orientar acciones a seguir durante el período de la convocatoria.

Con personal de la Oficina de Relaciones Públicas, la División de Personal, la Oficina de Género, la Academia de Policía y GTZ, se definieron los mensajes a transmitir en la campaña dirigida a los/las aspirantes y sus familias: el profesionalismo de la institución, la carrera policial, el servicio a la comunidad, la Academia de Policía como un centro de estudios de alta calidad. Además se hizo énfasis en el uso de imágenes de mujeres en todos los materiales, con el objetivo de proyectar la idea de que es una profesión que puede ser ejercida por hombres y mujeres.

El personal involucrado en la selección opina que "los sesgos de género los produce la familia que no quiere que las mujeres sean policías, y también la gente por lo general no ve bien que las mujeres sean policías. Esto, provoca que muchas mujeres que podrían ser valiosas policías renuncien a su vocación".



Cadetes del Curso Superior invitan a otros jóvenes a unirse a la Policía Nacional en el lanzamiento oficial de la convocatoria del 2005.

El comisionado Pedro Denis Morales, entonces Jefe de la Delegación de Estelí, comentó que "en la etapa de selección, hay algunos elementos novedosos: la descentralización del trabajo de las psicólogas, se cuenta con un equipo más grande; la incorporación de test vocacionales; se actualizaron los test psicométricos; hay conciencia de que éstos y las pruebas de conocimientos son muy exigentes".

Se aplicaron pruebas diferenciadas según interés de ingreso al Curso Básico o Superior, con los resultados procesados se estructuró el expediente de cada aspirante para la entrevista final. En el nivel departamental, este mismo procedimiento se realizó con el apoyo de psicólogas de la Oficina de Selección.

Sobre la selección, la teniente María Félix Ruiz, psicóloga de la Oficina de Selección considera lo novedoso de esta experiencia, "se garantizó la capacitación a oficiales de Personal de las delegaciones, y como aspecto nuevo se insistió en evitar los sesgos de género. Además, garantizar el respeto y manejo de principios y aspectos éticos. Por primera vez todos los psicólogos/as fuimos a las delegaciones, se aplicaron las pruebas, se descentralizó la entrevista de selección y la toma de decisiones. Muchos Jefes de Delegación han tomado cartas en el asunto y se han involucrado, pero además se involucran otros como el jefe de Investigaciones Criminales, ahora se trata de que la selección sea un trabajo en equipo".

Para cerrar el proceso de selección, se realizó una entrevista final con los/as aspirantes, donde se comunicaron los resultados finales, en las

Delegaciones al Jefe/a y Oficiales de Personal se les explicó las causas de rechazo de aspirantes no admitidos. Finalmente, la Jefa de la Oficina de Selección y el equipo de psicólogas con la responsable de la Oficina de Género analizaron los expedientes de acuerdo a los parámetros establecidos para la selección de cada caso.

Para la consulta con la población sobre la conducta de aspirantes seleccionados, se entrenó previamente a verificadores/as en cómo hacerlo, este proceso también incluyó la comprobación de la documentación presentada, notas y diplomas en el Ministerio de Educación Cultura y Deportes (MECD), y referencias de trabajo.

Oficiales de Verificación de las Delegaciones Policiales opinan que esta vez "hubo capacitación en la nueva metodología, la nueva guía de entrevista es más amplia, abierta, abordó más elementos de información, incluye cualidades personales del aspirante, y se consultan hasta cinco personas. La verificación es uno de los procesos terminales y exige mucha responsabilidad".

Pero, este esfuerzo continúa. Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) y GTZ, este año se realizó la campaña de convocatoria con énfasis en las zonas especiales, traduciendo al inglés y al misquito el spot de televisión, y haciendo énfasis en el uso de imágenes de las regiones para los materiales impresos.

* Jefe de la División de Personal de la P.N.

**Proyecto de Promoción de Políticas de Género

Los planes especiales de seguridad



Teniente
Flor de María Pichardo P.*
pichardito12@yahoo.com.mx

Año con año, además de los planes ordinarios de vigilancia y patrullaje, la Policía Nacional realiza diversos planes especiales para garantizar la mayor seguridad posible a la ciudadanía en los períodos de mayor movilización y concentración de población, tal es el caso del "Plan Verano", "Plan Santo Domingo", así como el "Plan María, Belén y Fin de Año", próximos a ejecutarse.

Y es que, en esta temporada de Purísima y Navidad, la población se vuelca a las calles, centros comerciales, playas y zonas recreativas para realizar sus compras y disfrutar de sus merecidas vacaciones, y su mayor aspiración es hacerlo en tranquilidad, con la confianza que nada les va a pasar ni a ellos/as, ni a sus bienes, tarea difícil cuya mayor responsabilidad recae en la Policía Nacional.

Por ello, la Institución Policial, con sus escasos recursos, pero contando con el apoyo de la población, empresarios e instituciones amigas, se traza objetivos concretos y determina puntos a priorizar como el mercado Oriental, (dicho sea de paso el más grande de Centroamérica), los centros comerciales y financieros, paradas de buses, carreteras, barrios

críticos, en fin, en cada municipio y distrito se puntualiza junto a la misma ciudadanía las principales prioridades de seguridad.

Este esfuerzo conjunto supone además, que los mismos funcionarios(as) policiales redoblen esfuerzos en su afán de estar atentos y pendientes para prevenir delitos y accidentes de tránsito, en tal sentido, muchos compañeros(as) policías dedicados a la gestión administrativa, dejarán su escritorio y su bolígrafo, para dedicarse a realizar patrullaje de infantería (a pie) y motorizada (en vehículos) en las calles y avenidas de nuestras ciudades.

Implica, además, el sacrificio de las y los agentes policiales, quienes tienen que renunciar a "pasarla bien con la familia", "vivir esos momentos de encuentro y alegría junto a los amigos(as)" o "simplemente descansar", porque su deber les llama a trabajar al menos en uno de los dos turnos de trabajo en el que se dividen, a fin de que todos se involucren de cara a ese objetivo prioritario: garantizar la seguridad.

Así que no está de más recordar a las y los policías ese deber sagrado por el que un día hicieron un juramento: **"Prometéis solemnemente ante la patria, respetar la constitución, las leyes, los derechos y las libertades del pueblo, cumplir fielmente las misiones encomendadas bajo los principios fundamentales de actuación de la Policía Nacional, revestidos por el lema de Honor, Seguridad, Servicio - ¡Sí Prometo!"**.

Es válido también recordarles que este año, la Institución hizo un llamado al cambio de actitud, el que hoy más que nunca debe traducirse en un trato afable y amable, respetuoso, cercano, humanista, de manera que la gente sienta confianza y vea a las y los policías como sus aliados, quienes buscarán siempre la equidad y la justicia, haciendo uso de su autoridad únicamente para servir desinteresadamente en pro del bienestar de todos/as.

Hará falta recordar también a los jefes/as de velar para que las y los policías que están laborando, tengan su alimento a tiempo y las condiciones mínimas necesarias para desempeñar mejor



sus funciones. Los recursos de motivación, comprensión, solidaridad, justicia, apoyo y espíritu de cuerpo, serán herramientas de la que las y los superiores deberán apropiarse para repartir -en especial en este período- entre sus subordinados/as.

Pero también es importante evocar que, como en todo, la población tiene su cuota de responsabilidad y se demanda de ella respeto a la autoridad, su reconocimiento al sacrificio y abnegación de las y los policías, y sobre todo, su responsabilidad y adecuado comportamiento.

Sólo en la medida en que haya más personas respetando las señales de tránsito y menos conduciendo con ingesta de alcohol o a exceso de velocidad habrá menos accidentes de tránsito; sólo si las personas que consumen alcohol lo hacen con responsabilidad evitando los conflictos y las lesiones, tendremos menos víctimas; sólo si la gente cuida a sus niñas, niños y adolescentes dentro de sus hogares y en las calles, habrá menos violaciones; sólo si tomamos las medidas necesarias en las casas y en la vía pública, estaremos protegiendo nuestra propiedad.

Sin duda alguna, los accidentes, la violencia y el delito juntas y juntos los podemos evitar, basta una actitud responsable de Usted, de la Policía y del resto de involucrados/as para que Nicaragua siga gozando de los mejores niveles de seguridad, pero sobre todo, para que los suyos y las familias de las y los policías, quienes también visitan los centros de compras y se movilizan por las calles, se sientan más tranquilos y seguros.

La Policía Nacional está ejecutando sus planes especiales, Usted haga su propio plan y contribuya con su seguridad.

**Jefa departamento de producción*





Juguete!!



de lo bueno lo mejor...



Fisher-Price



Encuentrelos tambien en los Comisariatos de Managua, León, Chinandega, Matagalpa, Juigalpa y Estelí.



Comisionado
Adolfo Marengo*

La Motivación, *un elemento determinante para el Cambio de Actitud*

Quiero compartir con ustedes algunas reflexiones acerca de la motivación de los recursos humanos (RRHH) como aspecto importante para el cambio de actitud. El cambio de actitud debe ser visto y entendido por nosotros como lo que hace la diferencia entre un buen y mal trabajador. No es el recurso material, ni aún el ser profesional en determinada carrera, aunque ambos aspectos son importantes. Pero ustedes conocen en su entorno casos de profesionales y de personas o funcionarios con recursos materiales, que sin embargo no producen resultados satisfactorios en sus empresas o instituciones.

¿A qué se debe esto? A la actitud con que se asume el deber, el trabajo a cumplir.

En nuestra institución se impulsa como una línea priorizada para el año 2005, y que debe ser permanente, trabajar por el cambio de actitud del personal. Este cambio de actitud persigue elevar la calidad del

servicio que le brindamos a la ciudadanía, para lo cual es indispensable la vinculación con la comunidad. Y si mejoramos nuestro servicio tendremos como respuesta una mayor confianza de la ciudadanía e integración de ésta a las actividades de prevención y fortalecimiento de la seguridad y tranquilidad de los municipios. De ahí que el lema de la Policía Nacional para el año 2005 sea "cambiando nuestra actitud, construyamos municipios más seguros".

Les decía al inicio que la motivación es importante para contribuir al cambio de actitud. Esta motivación la podemos impulsar desde diferentes ámbitos.

Estímulos

Material: a través de estímulos económicos o materiales propiamente dichos. Estos, por el limitado presupuesto institucional y por la falta de una política clara no siempre es una opción que se pueda masificar; pese a ello en nuestra delegación la im-

plementamos trimestralmente, entregando 22 bonos por 250 córdobas en productos básicos a los destacados y destacadas del trimestre.

Moral: Podemos motivar incidiendo en el aspecto moral o espiritual según se le quiera llamar. Y en este aspecto hemos cometido el gran error de menospreciar el estímulo moral, desvalorizándolo en relación al material. Esto debe ser superado trabajando en la cultura organizacional, rescatando principios y valores que nuestra institución establece en su base doctrinaria y que forjaron el carácter y la calidad moral y humana del personal a lo largo de la historia de nuestra institución. Así, la entrega de una carta de reconocimiento en reunión, formación y más aún en la comunidad o barrio donde residimos será un gran aliciente moral-espiritual para nuestros RRHH.



Autoestima Institucional

Los jefes y jefas tenemos la enorme responsabilidad de lograr que nuestros RRHH fortalezcan su autoestima para que se preocupen por mantener limpio su lugar de trabajo, el dormitorio, el comedor, sus enseres personales, y muy importante: cuidar su porte y aspecto.

Paralelamente, o inclusive como requisito o condición previa, *los mandos tenemos la responsabilidad de crear las condiciones de trabajo y de descanso favorables para nuestras fuerzas, acorde con la dignidad humana, y debemos en primer orden preocuparnos por garantizarles la mejor alimentación posible, condiciones higiénico sanitarias saludables, jornadas laborales que garanticen el descanso y la atención a la familia, entre otros aspectos importantes.*

Así mismo debemos estar convencidos y transmitir a nuestras fuerzas la gran importancia que tiene el trabajo que realizamos para la tranquilidad y seguridad de la ciudadanía, así como para la vida de la sociedad en general. Hasta la función que se pueda considerar como menos relevante no lo es, y así hay que decirlo claramente.

Por ejemplo, la labor de guarnición es de trascendental importancia porque con ella se garantiza lo más preciado del ser humano: la vida, que en el caso de nuestros RRHH se encuentra en riesgo permanente por enfrentar el delito.

De tal manera que nuestros RRHH al tomar conciencia de lo importante que es la labor que realizan, se preocupen por realizarla con calidad y eficiencia, y lo que es más importante: se sientan orgullosos de su trabajo como policías y ese orgullo pueda ser compartido por la familia y amistades.

Espíritu de Cuerpo

Este elemento importante de nuestra doctrina, no ha sido lo suficientemente estudiado y mucho menos aplicado. Hay que hacerlo comprensible a todos los niveles con ejemplos de aplicación práctica, ya que como todo lo doctrinario, si no tiene una aplicación práctica será sólo palabras bonitas.

Este concepto no debe verse únicamente como la solidaridad con los compañeros y compañeras ante problemas en el ejercicio de sus funciones o tragedias familiares.

Es más, se debe aclarar que el espíritu de cuerpo es solidarizarse ante las situaciones antes señaladas, sin caer en la complicidad o el encubrimiento de actos de indisciplinas e incluso delictivos, conducta en la que eventualmente caen nuestras fuerzas.

Debemos ver este principio doctrinario en su aplicación práctica compartiendo actividades familiares (cumpleaños, bodas, bautizos, graduaciones, etc.), así como en el impulso de actividades recreativas sanas como deportes, reuniones en casa de compañeros y otras.

Así mismo se puede fomentar y se debe fomentar la solidaridad entre estudiantes que se puedan cubrir los turnos y la conformación de equipos de trabajo para enfrentar actividades propias de una especialidad o de un compañero o compañera que están sobrecargados de trabajo.

Pero lo que considero más importante y que puede estar ligado a la comunicación interna y a la gestión de los jefes y jefas, es crear un clima de confianza con nuestros RRHH que les permita comunicar sus inquietudes, iniciativas, problemas y necesidades con la certeza de que serán escuchados por nosotros y que si no se les resuelve su planteamiento, al menos habrá sido escuchado y elevado ante el mando superior.

Sabemos que hay muchos aspectos sobre los que debemos trabajar y que pueden incidir en el cambio de actitud, tales como la seguridad social, la seguridad jurídica de las fuerzas en su actuación y otros, sin embargo esperamos haber contribuido a la reflexión de los jefes y jefas, principales responsables de la motivación de los RRHH.

** Jefe Policía de Madriz*



REFRIGERACIÓN
Doméstica, Comercial, Industrial

EQUIPOS DE AIRE ACONDICIONADO
Vitónica, Apil, Paquet, Chiller

*Estamos dedicados a la Representación, Distribución
y venta de artículos de primera calidad*

equipos de extracción y ventilación:

domésticos, comerciales, industrial

motores y moto-reductores eléctricos

monofásicos, trifásicos

COIRSA
COMPAÑIA DE IMPORTACIONES Y REPRESENTACIONES S.A.



Calle 14 de Septiembre, de La Tiendona 1 1/2 c. arriba • Tel. 248 3877 • 248 3878 • 248 3879



BID otorga premio a Policía Nacional

Teniente
Flor de María Pichardo P.*
pichardito12@yahoo.com.mx

“Al principio hubo resistencias, sobre todo de los hombres” asegura el actual jefe de personal de la Policía Nacional, comisionado mayor Javier Meynard, cuando le preguntamos sobre cómo fue el inicio del proceso de incorporación del enfoque de género en la Institución Policial, esfuerzo que le mereció un premio otorgado por el Banco Interamericano del Desarrollo (BID).

Y es que, la Policía Nacional participó en el concurso “Políticas, planes y programas nacionales con impacto en igualdad de género” entre instituciones de América Latina y El Caribe, compartiendo el camino recorrido durante 10 años consecutivos, siendo merecedora de uno de los tres premios otor-

gados, porque “la estrategia busca mejorar el balance de género del personal policial y las condiciones de igualdad laboral para mujeres y hombres. De igual manera busca promover el cambio de actitudes, valores, conductas del personal policial, favoreciendo la equidad en las relaciones laborales y el trato respetuoso entre integrantes del personal policial, y entre éste y la ciudadanía”, según reza el veredicto del Comité Internacional de Evaluación del BID.

“Fue un esfuerzo compartido” asegura una de sus principales artífices, la comisionada general en retiro Eva Sacasa Gurdán, quien junto a otro grupo de mujeres y por orientación del entonces director general primer comisionado Fernando Caldera Az-

mitia, se dio a la tarea de organizar el Consejo Consultivo de Género, el que oficialmente se constituyó el ocho de marzo de 1996, bajo el instruyo No. 11-96.

No cabe duda que gente como Mirna Mendoza, Cecilia Taleno, Auxiliadora Ferrufino, Francisca Tórrez y Elizabeth Rodríguez, entre otras tantas que ahora se me escapan fueron determinantes en este proceso. Así, en el camino se fueron uniendo muchas otras y otros, cada quien fue aportando su granito de arena, con aciertos y desaciertos, altos y bajos, entretejiendo lo nuevo, aprendiendo de errores, buscando siempre la equidad.

Sin embargo, el proceso realmente había iniciado en 1993 con el proyecto piloto de

las Comisarías de la Mujer, Niñez y Adolescencia, experiencia positiva de la policía que contó con el respaldo internacional y que perseguía brindar una atención especializada a las víctimas de la violencia intrafamiliar. Como no mencionar entonces a compañeras como Ileana Tórrez, Emilia Orozco, Gloria Martínez y Mirtha Herrera, quienes conformaron el primer grupo de seguimiento a las comisarías, además, Isabel Largaespada y todo aquel primer grupo de mujeres jefas de las comisarías, a quienes vi de cerca trabajar y defender su proyecto, cuando estábamos en la Secretaría Ejecutiva Nacional, bajo la dirección de la ahora comisionada general Aminta Granera Sacasa.

Recuerdo también a Mirna Lezama defendiendo en la Academia a las estudiantes, en el 99, en aquel primer y hasta ahora único curso especial sólo para mujeres. Y así, ubico a compañeras, ahora todas jefas, como Mercedes Ampié, Mirna Fabri, Glenda Monterrey, Erlinda Castillo, Glenda Zavala, entre otras tantas, con quienes en diferentes momentos me he reunido en comisiones de trabajo para reflexionar y profundizar la problemática de las mujeres.

Así, poco a poco, se fue avanzando en las diferentes etapas, en la que cada director general fue poniendo su espíritu, su matiz, su sello, según explica la comisionada mayor en retiro, Mirna Mendoza. "El comisionado Caldera nos dice hay que discutir



Participantes del Encuentro Centroamericano de Mujeres Jefas de Policías de alto rango.

la problemática y los temas de las mujeres en la policía, Franco Montealegre nos llevó hacia los servicios policiales, la demanda de seguridad ciudadana y la parte de la atención diferenciada a hombres y mujeres, y el primer comisionado Cordero que le dio ese sello personal, *también hay que atender a lo interno a cada policía*, el cambio de actitud", resume la ex - jefa policial.

Presentan Premio

"Es por lo tanto, una gran satisfacción para el Banco Interamericano de Desarrollo,

reconocer esta trayectoria de una década continua de compromiso, por parte de la Policía Nacional de Nicaragua, para un trabajo continuo en este tema al interior de la Institución y en su trato con la comunidad. Consideramos es una experiencia modelo a considerar en otras instituciones del Estado" expresó la señora Graciela Cintora subrepresentante del BID en Nicaragua, durante el acto de presentación del premio, realizado el día jueves 27 de octubre en Casa Presidencial.

Por su parte, el excelentísimo señor Presidente de la República, Ing. Enrique Bolaños Geyer expresó: "Este meritorio reconocimiento que ha recibido la Policía Nacional, efectivamente es un premio a la visión, a la tenacidad, y al trabajo constante y creador de las personas que integran la institución policial. Ellas y ellos nos han demostrado que sí podemos alcanzar niveles de excelencia, en nuestro trabajo de servidores públicos".

Durante la actividad, el director general de la Policía Nacional, primer comisionado Edwin Cordero ofreció la exposición, con la que la Policía Nacional se presentó el día 24 de octubre en Washington, para recibir el premio que otorgó el BID, en la que se resume la experiencia sistemática de estos 10 años de camino en la búsqueda de la equidad.

Además, se presentó un interesante video que recoge esta singular experiencia.



Una de las primeras reuniones del Consejo Consultivo de Género.

Comité de Prevención Social del Delito, *pilar fundamental para la seguridad*

- Actualmente hay más de 1,500 CPSD con uno 11 mil miembros

- Trabajan desde la vigilancia comunitaria, hasta la prevención del abigeato, tráfico de droga y violencia juvenil.

- Se han convertido en el brazo derecho para la Policía Nacional



Tamara González Downs*

La Institución Policial es la encargada de garantizar la seguridad de la ciudadanía y en esa misión se realizan esfuerzos diarios que van desde el trabajo de patrullaje, jefes de sector, agentes de tránsito, la investigación de los delitos, hasta el trabajo de inteligencia en las diferentes especialidades policiales.

Pero a esta misión se ha unido una nueva fuerza con vigor e interés real, se trata de los Comité de Prevención Social del Delito (CPSD) que se extienden por todo el país, conformados por ciudadanos/as responsables cuyo único interés es velar por la seguridad y tranquilidad de los lugares donde habitan.

Pero ¿qué hacen estos comités de prevención?

Actualmente trabajan en diversidad de temáticas, como el enfrentamiento a la delincuencia juvenil realizando visitas a las casas de los familiares de jóvenes en riesgo que están en pandillas o en grupos juveniles, dándoles charlas para que se preocupen y ocupen sobre la problemática de los jóvenes.

También gestionan ante las alcaldías y otras autoridades para solucionar problemas como el del alumbrado público, lo que incide en la acción delincuencia, pues con calles oscuras éstos pueden operar con mayor impunidad.

Asimismo, están inmersos en aspectos ambientales como la prevención de la creación de basureros ilegales, y en aquellos lugares donde el principal problema es el delito de abigeato están trabajando con la policía, brindando información de la gente que se dedica al robo de ganado o a la venta ilegal de carne e incluso patrullando junto a los jefes de sector para fortalecer la vigilancia comunitaria.





Un "futuro policía" hijo de un miembro de los Comité de Prevención Social del Delito escucha atento las palabras del director general de la Policía Nacional.

Existen lugares donde el principal problema es el alcoholismo, muchos de los comités de prevención generan estados de opinión y acciones para que no se den más lugares de expendios de licor, así como enfrentar los lugares de expendio de drogas y otras actividades que tiene que ver con causas y consecuencias que generan el delito.

Y es que la Policía Nacional está promoviendo la relación Policía-Comunidad y de esa forma se logra detectar los principales problemas que tienen en particular los pobladores, y a partir de ahí sus posibles soluciones.

"En el municipio de Terrabona nosotros pensamos que el principal problema que se estaba dando eran los robos a los camiones distribuidores de pan, gaseosa, agua, etc. sin embargo a la hora de consultar a la comunidad nos dimos cuenta que eso no les afectaba a ellos directamente, sino a las empresas que desde Managua mandaban esos productos, más bien el problema principal de ellos era el tema de la droga y el del abigeato, por eso es que es importante una planificación participativa en la que los comités juegan un papel muy importante", asegura el comisionado mayor Ramón Avellán, Jefe de Seguridad Pública.

Entre las funciones del Comité de Prevención Social del Delito está además la organización de asambleas de cabildos con la comunidad, el desarrollo de planes de progreso comunitario y brindar atención especializada en la comunidad a mujeres, niños, adolescentes, jóvenes y ancianos.

Origen y desarrollo de los CPSP

Los comités nacieron hace aproximadamente tres años con la creación de los jefes de sector, siendo pioneros en Centroamérica, ubicando cerca de la ciudadanía un rostro que les brinde seguridad, poniendo a un líder en relación con la población, creando confianza para que la gente tuviese el interés y la preocupación de plantearle los problemas de seguridad de su zona.

Posteriormente con el financiamiento de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, en el 2002 se creó la Política Policía-Comunidad, bajo el principio de que ninguna policía del mundo puede trabajar por sí sola, sin apoyo de la ciudadanía, por mucho presupuesto que ésta tenga.

"La policía hace labores que no son labores policiales realmente, las hacemos porque no hay nadie que las haga, ejemplo en el tema del trabajo con los jóvenes, la policía ha organizado junto a las alcaldías una cantidad de eventos deportivos, no es labor policial

pero lo hacemos para brindar un espacio de recreación sana para los jóvenes y es necesario hacerlo, pero en el futuro debemos de ir descargando estas responsabilidades en otras instancias y los comités pueden pasar a jugar un papel importante en ese sentido", afirmó el comisionado mayor Avellán.

Y en alguna medida se ha logrado que la población asuma tareas que no son expresamente del ámbito policial, incursionando en temáticas que contribuyan a mantener el orden y la seguridad en los barrios, comarcas, municipios y departamentos.

De esa manera se descarga el trabajo, no para deslindar responsabilidades, sino para desarrollar las actividades y la prevención de forma integral involucrando a todos los agentes del problema y los que tienen el deber de apaciguarlo.

Actualmente existen a nivel nacional 1, 500 CPSP y estos exceden los 11 mil miembros; la Dirección de Seguridad Pública realiza un inventario para tener un dato más preciso de los comités.

Es así que se logra promover e incentivar las capacidades de liderazgo dentro de la ciudadanía, haciéndoles agentes transformadores de su realidad, formando líderes comunitarios que son un pilar importante en la labor de prevención de la policía.

Sin duda alguna los comités de prevención social se han transformado en un brazo en el que la Policía Nacional se apoya para lograr resultados tangibles para la población y dar golpes fuertes a la delincuencia.

**periodista Visión Policial*



Foto: Cortesía Mijael González

Avances

en el proceso de Cambio de Placas

Inspector
Mario Saavedra*

Desde que inició el período de cambio de placas en abril del presente año, hasta inicios de octubre, sólo un 57 por ciento de los dueños de placas han acudido a realizar este trámite, correspondiente a 49 mil 902 cambios realizados de 86 mil 981 que ya deberían haberlo hecho, según declaraciones del Segundo Jefe de Tránsito, comisionado Alvaro González.

Por tal motivo, a partir del 10 de octubre, y en base a la Ley 431, la Dirección de Tránsito está tomando medidas con aquellos conductores que circulan con placas vencidas, las que van desde multas, retención de la licencia de circulación, hasta la retención del vehículo en algunos departamentos del país donde existen depósitos municipales.

En el caso de Managua, que ocupa el 60 por ciento del parque vehicular a nivel nacional, destacó que aquellos dueños de vehículos cuyas placas se encuentren entre los números 024-001 y 051-995, y que no hayan realizado su trámite son los que se exponen a los inconvenientes, pues además de la multa "vamos a quitar las placas para que ese vehículo ya no pueda circular".

De acuerdo a sus declaraciones, estas medidas se implementaron debido a la poca afluencia de dueños de vehículos que han procedido a cambiar sus placas, pese al despliegue publicitario que le han dado a este proceso, el que incluye cuñas radiales y televisivas, y hasta la publicación mensual en los diarios nacionales de un calendario donde se indica quienes están programados por día para realizar el cambio. Esta programación está prevista hasta que culmine el proceso en el año 2007.

El comisionado destacó que la mayoría de los que han cambiado las placas de su vehículo, son personas que han acudido voluntariamente, no así, hay un alto porcentaje de vehículos que ya deberían haber cambiado placa y no lo han hecho, muchos de ellos porque quizás ya salieron de circulación o porque se encuentran en mal estado mecánico.

Otro de los problemas, es que hay personas que adquieren un vehículo usado y no lo

ponen a su nombre inmediatamente, lo que también es penalizado por la Ley 431, pues ésta manda a inscribir toda aquella propiedad vehicular sobre la cual existe una escritura pública de compra-venta.

En este sentido, el comisionado González destacó lo importante que es la actualización del Registro de la Propiedad Vehicular, el que permite un mayor control de los vehículos, contribuye a evitar el robo de los mismos, y permite la ubicación de automotores cuando éstos se ven involucrados en un accidente y se dan a la fuga, entre otros aspectos.

Cabe destacar que para realizar el trámite, se requiere dar tres pasos muy fáciles: la inspección técnica-mecánica, la que le garantiza que usted se traslada en un medio seguro; el control de emisión de gases, el que vela por su salud y la protección del medio ambiente; y por último, el propio cambio de placa, con el que está contribuyendo a una mayor regulación del transporte terrestre y por ende, a una mayor seguridad ciudadana; así que no la piense más, realice el cambio de placa de su vehículo ya, ¡vale la pena!

*Oficial de prensa



Calendario de placas vencidas ABRIL - OCTUBRE 2005

DEPARTAMENTO	INICIO	FINALIZA
Managua	024-001	081-398
Masaya	112-521	242-528
Carazo	119-001	122-800
Granada	111-323	127-124
Jinotega	146-021	147-400
Rivas	129-521	131-050
Estelí	149-271	213-299
Madriz	157-523	158-314
Nueva Segovia	153-500	154-942
León	094-024	181-440
Chinandega	104-000	207-836
Matagalpa	140-000	142-977
Chontales	133-521	134-896
Boaco	137-521	139-279
RAAN	161-000	242-011
Río San Juan	162-021	162-195
Zelaya Central	160-310	160-401



GANADORES DE LAS MOTOS KAWASAKY

Cortesía de Disnisa y SOMETHING SPECIAL



Únete al Club de Ganadores!!!



El Comisariato de la Policía Nacional apoyando el deporte...



El Comisariato como una manera de impulsar el deporte a nivel interno, aportó los nuevos uniformes que lucirá el equipo de Softball del Faustino Ruíz

El rol de la asesoría técnica en los procesos de cambio institucional

Subcomisionado Rafael Mendoza*
Mara Martínez**

En el actual contexto del país, es interesante conocer el impacto que la cooperación internacional tiene en los procesos en los que interviene.

La Cooperación Técnica Alemana (GTZ), con presencia en Nicaragua desde hace 20 años, es una agencia de desarrollo especializada en brindar asesoría técnica. En el caso del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, que ha trabajado estrechamente con la Policía Nacional por más de nueve años, nos interesa conocer cómo se concibe y se valora esta asesoría técnica, especialmente en procesos tan complejos como la modernización de una institución policial.

Para Ligia Gutiérrez, asesora del proyecto, la asistencia técnica consiste en acompañar procesos, trabajar al lado de las personas involucradas y hacer las acciones de manera conjunta. "Así, se aprende de la contraparte aquellos aspectos técnicos que uno desconoce, y sucede lo mismo en la dirección contraria. No hay sabiduría individual, no se trata del experto que llega a decir cómo son las cosas o cómo tienen que ser".

Sostiene que, de todo proceso de asesoría o asistencia técnica, se generan metodologías de trabajo y conceptualizaciones teóricas vinculadas a los temas que se abordan. "De esa manera se compromete más el personal involucrado, porque no es una propuesta que viene de fuera, si no que, se construye colectivamente a lo interno, pero con el aporte de una visión externa".

Una relación de mutuo aprendizaje

El comisionado mayor Javier Meynard, Jefe de la División de Personal, con quien



Comisionada Mirna Suazo, Inspectora General de la Policía Preventiva de Honduras, Marion Bihler, Coordinadora GTZ del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, Sub Comisionado Rafael Mendoza, Comisionada Mayor Mirna Mendoza y Miriam Díaz, integrantes de la Unidad Técnica del Proyecto Regional "Enfoque de Género en la Modernización de las instituciones policiales y en seguridad ciudadana", en ocasión de recibir medalla de reconocimiento por parte del Ministerio de Seguridad Pública de Honduras por su labor de asesoría.

se ha trabajado desde el 2003 los cambios y mejoras en el sistema de recursos humanos, asegura que "con GTZ hemos tenido una relación muy cercana, de desarrollo mutuo, ha sido una asesoría horizontal... Existe ahora una relación que se ha fortalecido, de mucho aprendizaje".

Coincide en ello la subcomisionada Francisca Tórrez, del Departamento de Tránsito, para quien lo interesante del proyecto es que todo lo que se hace se construye en conjunto. "Otros organismos te llegan con una metodología específica que hay que utilizar; sin embargo con GTZ ha habido acompañamiento y en conjunto se

han definido estrategias, se han orientado las acciones, se han elaborado los documentos...".

Para la Comisionada Mercedes Ampicé, Segunda Jefa de Personal, la asesoría de GTZ ha destacado por ser horizontal y estratégica, "eso ha permitido la aceptación (de GTZ) en la institución, porque no ha sido impositiva, y han sabido trabajar en las instancias claves como Personal, Academia, Seguridad Pública y Relaciones Públicas". Asegura que debido al trabajo realizado se ha podido integrar el enfoque de género en la administración correcta de los recursos humanos y en las especialida-

Algunos ejemplos de procesos colectivos emprendidos

- Elaboración y validación del módulo de capacitación "Género y seguridad ciudadana", en el que intervinieron la Academia de Policía Walter Mendoza y GTZ.
- Mejoramiento del proceso de convocatoria, selección, verificación y formación del nuevo personal policial que inició en el 2003 y que fue concebido como una experiencia demostrativa. Este proceso involucró a la División de Personal, la Academia de Policía, Relaciones Públicas y GTZ.
- Plan de "Fortalecimiento de los servicios para la atención de casos de violencia intrafamiliar y/o sexual en los municipios de San Lorenzo y Santa Lucía en Boaco, y Villa Sandino, El Cedral, Comalapa y La Libertad en Chontales", en el 2005. En el trabajaron la Secretaría Ejecutiva, las Jefaturas Departamentales involucradas y GTZ.

personal y profesionalmente, y lo hubiéramos hecho bien, pero sin la óptica de género. Y ésta es una herramienta científica necesaria para nuestro trabajo".

Por su parte, Ligia Gutiérrez piensa que "en la asesoría una aprende realmente lo que es transversalizar el enfoque de género, porque la teoría no te lo dice. Además una debe saber escuchar, ya que del trabajo de equipo depende la riqueza de las propuestas".

Miriam Díaz considera además que "como asesora tenés que asumir conscientemente que hay que contribuir con el rol protagónico de la contraparte. De cara al compromiso social que una tiene, eso te brinda mayor satisfacción, a la larga trae más beneficios y de paso una hace las cosas de acuerdo a sus principios".

Aprendizajes desde la cooperación

Para Marion Bihler, coordinadora GTZ del Proyecto de Promoción de Políticas de Género, el trabajo con la Policía Nacional de Nicaragua "demuestra que cuando hay liderazgo se logran impactos".

"También, es de vital importancia la construcción de condiciones que permitan la realización de los cambios que se persiguen", sostiene. "Es así, como durante la primera fase del trabajo con la Policía Nacional, se institucionalizaron procesos y normativas fundamentales para la sostenibilidad de las acciones. En la segunda y tercera fase se profundizaron los cambios y se intervino en procesos específicos y estratégicos; además se trabajó el enfoque de género vinculado a las prácticas institucionales e incluso, a la vida personal y familiar de los y las policías".

"Para GTZ este proyecto ha sido pionero, no sólo por lo novedoso de la propuesta de trabajar con una institución policial, sino por su visión de mediano y largo plazo", dijo aludiendo a los nueve años de vida del proyecto.

"Debido al éxito obtenido con la Policía Nacional, el trabajo de género se extendió en el nivel regional con el proyecto que tiene como contraparte a la Comisión de Jefes/as de Policía de Centroamérica y el Caribe y que seguirá funcionando en el 2006. Además, en Guatemala se inició un proyecto similar al de Nicaragua con el Ministerio de Gobernación y la Policía Nacional Civil", concluyó.



Con GTZ el arte ha sido siempre el trabajo en equipo, porque de ello depende la armonía entre la asistencia técnica y las necesidades de las instituciones contrapartes.

Cómo se concibe un proceso de asesoría desde la experiencia del Proyecto de Promoción de Políticas de Género.

- Se parte de una reflexión entre la contraparte y el proyecto, para comprender el proceso en el que se quiere intervenir, tanto a nivel técnico como en la identificación de los sesgos de género que puedan estar incidiendo.
- Luego, se profundiza el análisis y se genera información que respalde las hipótesis de trabajo, como estadísticas que pongan en evidencia las desigualdades de género, por ejemplo.
- Con esta información, se presentan los hallazgos a las autoridades competentes y se valora con ellas las posibles acciones a implementar.
- Estas acciones pueden ser elaboración de diagnósticos u otro tipo de estudios, sensibilización, capacitación, documentación, cambios en procedimientos o en normativas, acciones afirmativas, entre otros. Todos ellos son en sí medios para generar cambios.
- Además, los procesos son documentados (sistemizados), y/o se publican como documentos metodológicos.

des, siendo esta última un área sensible en la que no se había logrado con éxito aplicar la equidad de género.

La comisionada Elizabeth Rodríguez, Sub Directora de la Academia, recuerda cómo las reuniones con asesoría de GTZ siempre han sido participativas.

Miriam Díaz, quien fue asesora durante cinco años, considera que el tipo de asesoría que ha realizado el proyecto contribuye a la sostenibilidad de los procesos porque está orientada a las capacidades institucionales. "Otros organismos intervienen en procesos y asumen un gran protagonismo, lo que tiene beneficios para efectos de visibilizar las acciones, pero a la larga se sacrifica la sostenibilidad de las mismas".

Los aprendizajes de esta relación

"Para mí la lección más importante es que en un proceso de este tipo (en el que se emprenden mejoras en el sistema de recursos humanos de una institución), el acompañamiento juega un papel importantísimo, especialmente para una estrategia como la que la Policía Nacional se ha planteado", dijo el comisionado mayor Meynard.

Para la comisionada Rodríguez, el trabajo con GTZ la ha "alfabetizado en género, porque pudimos habernos desarrollado

**De la Secretaría Ejecutiva de la Policía Nacional de Nicaragua y miembro de la Unidad Técnica de Gestión del Proyecto Regional "Enfoque de Género en la Modernización de las instituciones policiales y en seguridad ciudadana".*

***Proyecto de Promoción de Políticas de Género*

Policía Nacional- **gtz**

9 años de camino compartido

Jorge Alvarado
Mara Martínez*

Después de nueve años de existencia concluye su labor el Proyecto de Promoción de Políticas de Género de GTZ, organismo que ha trabajado estrechamente con la institución policial, en su esfuerzo por institucionalizar el enfoque de género.

El ocho de marzo de 1996, Día Internacional de la Mujer, la Policía Nacional de Nicaragua creó el Consejo Consultivo de Género mediante el Instruyo N° 011-96. Este momento marca el inicio de un proceso que luego se revelaría como fundamental en el desarrollo de la institución policial. Un par de meses después, el Proyecto de Promoción de Políticas de Género iniciaba actividades con una misión: apoyar y promover aquellas iniciativas que buscaran eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. Era casi natural que ambas instituciones se encontraran y trabajaran juntas. Lo que probablemente no se esperaba es que la relación resultase tan larga y fructífera.

La problemática inicial

Al inicio de la asesoría, la Policía Nacional y el Proyecto de Promoción de Políticas de Género identificaron algunos proble-

mas considerados fundamentales para el buen cumplimiento del papel de la policía. Uno de los principales era la insuficiente respuesta institucional a la violencia intrafamiliar y sexual (VIFS).

Además, la Policía Nacional se había planteado un modelo de actuación con base en el trabajo preventivo, para lo cual no había la información y capacidad necesaria para desarrollarlo. Se detectaron brechas de calidad en la atención a la ciudadanía, debidas a la prevalencia de esquemas sociales de inequidad de género en el personal y la estructura policial. En ese sentido, las desigualdades organizativas, jerárquicas y laborales hacia las mujeres policías eran

más que evidentes. Al mismo tiempo se registraba una importante disminución en el ingreso y en la permanencia del personal policial femenino.

Es así, como se definen las primeras líneas de trabajo conjunto, con la propuesta de *incorporar el enfoque de género, como una herramienta de análisis que permite captar y entender ciertas exigencias, para una actuación policial efectiva y de manera diferenciada frente a hombres y mujeres.*

Los objetivos que se plantearon para el trabajo fueron: mejorar el balance de género del personal policial y las condiciones de igualdad laboral para mujeres y hombres; promover el cambio de actitudes, valores y



Bajo la dirección del primer comisionado en retiro Franco Montealegre se inauguró la Oficina de Género de la Policía Nacional

conductas del personal policial, favoreciendo la equidad en las relaciones laborales y el trato respetuoso entre integrantes del personal policial, y entre éste y la ciudadanía; adecuar los sistemas y mecanismos de gestión institucional para responder efectivamente a la dinámica de las realidades internas y externas diferenciadas por género; ampliar la cobertura y calidad del trabajo de las Comisarías de la Mujer y la Niñez, que constituyen la respuesta especializada de la Policía Nacional al problema de la Violencia Intrafamiliar y Sexual (VIFS); y optimizar, la calidad del resto de servicios policiales a la ciudadanía; además de contribuir a fortalecer la imagen corporativa y la legitimidad social de la institución.

Para hacer una intervención efectiva, hay que manejar la información necesaria, por ello se han realizado cuatro diagnósticos institucionales de género. Además se han llevado a cabo acciones afirmativas dirigidas a garantizar el aumento y permanencia de mujeres en la institución. Para asegurar la sostenibilidad de las acciones se trabajó en la incorporación del enfoque de género en el marco estratégico y normativo institucional. Para responder a los problemas de VIFS, se desarrolló y aplicó un modelo de atención especializada e integral, en conjunto con las instituciones involucradas en el *Plan Nacional para la prevención de la violencia intrafamiliar y sexual* coordinado por el Instituto Nacional de la Mujer (INIM). Y la sensibilización y capacitación en equidad de género del personal policial, se trabajó desde la Academia de Policía y el sistema de formación continua.

Factores de éxito para el trabajo de género

- Apertura, voluntad política, liderazgo y visión estratégica de los altos mandos policiales.
- Amplia experiencia policial para la coordinación interinstitucional e intersectorial.
- Cultura organizacional abierta al cambio.
- Alto nivel de sostenibilidad institucional de la iniciativa, durante las sucesivas jefaturas de tres diferentes Directores Generales, en el período 1996-2006.
- Reconocimiento de la situación desventajosa que enfrentaban las mujeres policías.
- Existencia de mecanismos institucionales (como el Consejo Consultivo de Género) que han asumido de forma sostenida responsabilidades en el impulso y promoción del trabajo institucional de género.
- Reconocimiento externo (nacional e internacional) de la iniciativa, con el consecuente beneficio sobre la imagen corporativa de la institución.
- Disponibilidad oportuna de recursos financieros, tanto propios como provenientes de la cooperación externa.

Se suman las instituciones policiales de la región

Dado el éxito del trabajo de género en la Policía Nacional, desde el año 2000, se implementó el Proyecto Regional "Enfoque de género en la modernización de las instituciones policiales y en la seguridad ciudadana", cuya contraparte es la Comisión de Jefes/as de Policía de Centroamérica y el Caribe. En el proyecto, la Policía Nacional de Nicaragua y GTZ brindan asesoría técnica a las policías de Panamá, Costa Rica, Honduras, El Salvador, Guatemala, Belice y República Dominicana. El objetivo de este proyecto es la incorporación del enfoque de género tanto a lo interno de las instituciones como en la prestación de servicios a la ciudadanía. En el marco de este Proyecto se realizan los Encuentros de Mujeres Policías de Centroamérica y el Caribe, en el que se reúne el Consejo de Coordinación Regional de Género para darle seguimiento a los avances del Proyecto y presentar antes sus respectivas jefaturas recomendaciones para continuar el trabajo. Estos eventos son también una ocasión de capacitación. Otra actividad fundamental ha sido la realización de los cursos de postgrado "Formador de Formadores/as en Género" para personal policial. GTZ seguirá apoyando este proyecto durante el 2006.

*Proyecto de Promoción de Políticas de Género GTZ

Evolución 1998-2005 de la estructura de género del personal total (policial y civil) por categoría ocupacional

Categoría Ocupacional	1998				2005			
	Personal Femenino		Personal Masculino		Personal Femenino		Personal Masculino	
	Q	%	Q	%	Q	%	Q	%
Personal de Dirección	84	14.1	511	85.9	182	23.7	586	76.3
Personal Operativo	314	7.9	3,682	92.1	1,196	19.2	5,040	80.8
Personal Administrativo	508	53.8	436	46.2	712	58.1	514	41.9
Personal de Servicio	355	59.5	242	40.5	283	64.9	153	35.1
Total Personal	1,261	20.6	4,871	79.4	2,373	27.4	6,293	72.6

Principales resultados alcanzados

ÁREAS	RESULTADOS
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> El trabajo de equidad de género asumido por las más altas autoridades. Creada una masa crítica de hombres y mujeres policías convencidos, motivados y con capacidad en equidad de género.
Marco Normativo	<ul style="list-style-type: none"> Equidad de género incorporada en la Doctrina Policial, en el Reglamento de Ética, la Política Integral Policía-Comunidad-Derechos Humanos y en el Programa de Modernización y Desarrollo Estratégico de la Policía Nacional. Además, se elaboró una propuesta de criterios de género para ser incluidos en la Reforma la Ley 228 y en la Política de Recursos Humanos.
Estructura para el trabajo de Equidad de Género	<ul style="list-style-type: none"> Enfoque de género en todos los sistemas de trabajo policial, como un instrumento de análisis para la toma de decisiones en: composición de la fuerza, optimización de las capacidades de los hombres y mujeres, sensibilización y capacitación del personal policial y mejoramiento de la calidad de los servicios. Cuatro instancias especializadas de gestión: el Consejo Consultivo de Género Nacional y sus instancias intermedias, la Oficina de Género, el Consejo Técnico Asesor de Género y la División de Personal.
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> Incremento cuantitativo y cualitativo de mujeres a la institución. Paridad de género en los altos mandos y muy alta probabilidad de que una mujer sea designada Directora General en 2006. Formación teórica y práctica en equidad de género en la Academia de Policía. Elaboración de Módulo de Capacitación Regional "Género y Seguridad Ciudadana" y cuaderno "Respondiendo a Necesidades de Seguridad Ciudadana de Hombres y Mujeres". Enfoque de equidad de género en la planificación operativa anual, en el Programa de Modernización y Desarrollo, en el sistema de gestión de recursos humanos y en todos los programas de la Academia de Policía.
Actuación Policial	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecidas la capacidad y calidad de atención a la VIFS. Mayor impacto en la repuesta integral al problema de la violencia intrafamiliar y sexual. Política Integral Relación Policía-Comunidad con enfoque de género
Sistemas de Gestión Interna	<ul style="list-style-type: none"> Incorporado el enfoque de género, al Sistema de Información Policial (SIPOL). Realizados cuatro diagnósticos institucionales de género. Acciones afirmativas para el aumento significativo de mujeres en la institución; ejecución de políticas especiales para la promoción de mujeres a cargos de dirección y en el trabajo operativo; capacitaciones especializadas para el personal femenino, tanto en el ámbito nacional e internacional; personal docente de la Academia de Policía, monitores/as y grupos metas han recibido seminarios de capacitación y metodológicos para asegurar las acciones educativas; mejoramiento de las condiciones de infraestructura y atención en la Academia de Policía para las alumnas de nuevo ingreso ha generado una mayor retención escolar; e infraestructura especial en las Delegaciones.
Proyección Externa e Incidencia	<ul style="list-style-type: none"> Política Informativa con enfoque de género Incidencia en el abordaje interinstitucional de la VIFS en Nicaragua Proyección de la experiencia en el país y en el exterior. Promoción de un proceso regional dirigido a motivar a las instituciones policiales de Centroamérica y el Caribe, para incorporar el Enfoque de Género en sus programas de modernización Realización de los Encuentros de Mujeres Policías de Alto Rango. Asesoría técnica y política a la Comisión de Jefes/as de Policías de Centroamérica y el Caribe para la ejecución del Proyecto Regional "Enfoque de Género en la Modernización de las Instituciones Policiales y en la Seguridad Ciudadana".

Evolución 1997-2005 de la estructura de género del personal total (policial y civil)

Género	1997		2005	
	Q	%	Q	%
Femenino	1,191	19	2,373	27
Masculino	4,925	81	6,293	73
Total Personal	6,116	100	8,666	100

No importa la fragilidad de sus productos



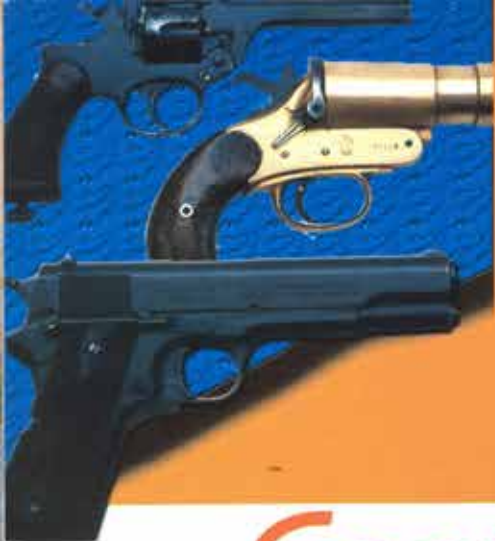
GLOBAL

ALMACEN GENERAL DE DEPOSITO PUBLICO Y AGENTES ADUANEROS



... en GLOBAL los almacenamos con cuidado

Km. 10 1/2 carretera norte, de la Aduana Aérea 400 m. al norte
Tel. 233 0747 • Telefax. 233 0748 • Apdo. RD-71 • E-mail: dglobal@ibw.com.ni



Ley 510



Control de armas, una tarea urgente

Inspector
Mario Saavedra

Antes de aprobada la Ley 510, e incluso después de su entrada en vigencia en febrero de este año, las armas figuran como un factor muy presente en la comisión de delitos, por ello la urgencia de implementar un estricto control de las mismas, para impedir la circulación de las prohibidas y restringidas, y hacer un uso más adecuado de las permitidas.

Por ejemplo, en el primer semestre del año 2005, nos encontramos que en el 54 por ciento de los delitos de asesinato hubo participación de armas cortas y armas largas (24.6 % y 29.2% respectivamente).

En estos casos, entre las principales causas que prevalecieron para la comisión del delito están las rencillas personales, los litigios de tierra y los ajustes de cuenta, lo que devino en un *modus operandi* como el de interceptar a las víctimas o presentarse en la casa de la misma.

En el caso del homicidio, las estadísticas demuestran un comportamiento afín en lo que a rencillas personales se refiere como una de las causas, pero nos encontramos con que el licor estuvo de por medio como otro factor determinante, seguido de los enfrentamientos entre pandillas, el robo y la violencia intrafamiliar.

En este último caso, ubicamos delitos como el parricidio, donde las armas de fuego han tenido su papel participativo y donde también ha estado de por medio el

licor como fatal factor desencadenante, al igual que en los casos de lesiones, lo que se puede correlacionar con los días en que más ocurren estos hechos como son los fines de semana, días en que la mayoría de la ciudadanía descansa de sus labores cotidianas y se dedica a la recreación y diversión.

En los casos de robo con intimidación cometidos con armas de fuego, siempre en este período, nos encontramos con que las armas de fuego también sobresalen.

Es por eso que la Ley de Armas, con sus 168 artículos, trae requisitos muy pertinentes y rigurosos tanto para adquirir un arma en una tienda, como traspasar un arma de un propietario a otro, como para la portación en sí. También trae regulaciones claras para las empresas de vigilancia privada.



Comisionado Mayor Róger Ramírez muestra las armas entregadas.

Entre estos sobresalen el de la evaluación psicológica, la capacidad física y mental para utilizar el arma y el certificado de conducta, aunado a la no tenencia de antecedentes policiales ni judiciales, y el constante aval de los investigadores policiales certificando la conducta del portador de arma.

Además, de manera clara se especifican y penalizan los delitos de uso, tenencia y portación ilegal, así como el Tráfico de Armas, con las siguientes penas:

- * La posesión ilegal con penas de seis hasta 12 meses de cárcel.
- * La portación y el uso ilegal de uno a tres años.
- * El tráfico de armas con penas de hasta 12 años.

En correspondencia con esta nueva Ley de Armas, la Policía Nacional mantendrá una actitud proactiva, no esperando únicamente a que las personas se presenten a entregar las armas prohibidas y restringidas o a realizar los trámites de legalización, sus mujeres y hombres permanecerán vigilantes, ejerciendo un estricto control sobre las mismas.

Sin embargo, lo más importante es que todos/as tomemos conciencia de los riesgos que conlleva el uso inadecuado de las armas de fuego, además de las penas que se incurren por violentar las restricciones establecidas en la Ley.

Prohibiciones

El Arto. 148 establece las siguientes prohibiciones:

- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en centros de recreación, centros o instalaciones deportivas que no sean para la práctica de tiro.
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en templos religiosos, teatros, cines, bares, restaurantes, parques, ferias y otros sitios similares.
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en instalaciones estatales y municipales.
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en hospitales y centros de salud, centros escolares, universidades, sean públicas o privadas.
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en manifestaciones, actos o asambleas públicas de cualquier naturaleza; espectáculos públicos, o durante actos públicos o privados

que impliquen conglomeración de personas o en reuniones políticas, asambleas y manifestaciones populares

- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados en actividades socio-culturales, recreativas o de esparcimiento, festividades populares de cualquier naturaleza, siempre que no sean de caza o tiro, y en las áreas de seguridad que la Policía Nacional y las instalaciones de las diferentes unidades del Ejército Nacional, o en aquellas en que se determinen para actividades especiales, salvo aquellas que sean autorizadas para el cuido de las instituciones y que les pertenezcan a la institución, o a la empresa prestadora del servicio de vigilancia y seguridad privada
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados de forma intimidante en la vía pública, medios de transporte públicos o privados, y en salas de espectáculos no será permitido bajo

ninguna razón o circunstancia.

- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados cuya licencia o permiso para la tenencia y portación de armas de fuego esté a nombre de otra persona.
- Portar armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, cuando la persona esté bajo el efecto de bebidas alcohólicas, sustancias psicotrópicas o cualquier tipo de sustancias o fármacos que les alteren la conciencia y el comportamiento.
- Se prohíbe el uso de mortero y artefactos pirotécnicos, con el objetivo de provocar o causar lesiones, poner en riesgo la vida humana o causar daño a la propiedad. Se excluye de esta prohibición, el uso de mortero y artefactos pirotécnicos utilizados en fiestas patronales y religiosas.

Las penas van de 6 meses hasta 12 años de cárcel.

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

Adscrito al Ministerio de Gobernación



ISSDHU

INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL Y
DESARROLLO HUMANO
DEL MINISTERIO DE GOBERNACIÓN

El pasado 22 de agosto del corriente año, el Instituto de Seguridad Social y Desarrollo Humano, (ISSDHU), en cumplimiento a lo establecido en la Ley 510, Ley Especial para el control y regulación de armas de fuego, municiones, explosivos y otros materiales relacionados, procedió a la entrega de armas de fuego, municiones y pertrechos militares que eran resguardados en bodegas, a la Policía Nacional y Sistema Penitenciario Nacional.

El inventario fue entregado en partes iguales a ambos programas del Ministerio de Gobernación en un acto realizado en el auditorio de la Dirección General de Bomberos, se contó con la participación especial de los altos funcionarios siguientes: Ministro de Gobernación, Dr. Julio Vega Pasquier, Vice Ministro de Gobernación, Lic. Deyanira Arquello, Secretaria General, Lic. Gloria Maltes de Telleria, Director Ejecutivo del ISSDHU, Dr. Silvio Baltodano, Director General de Bomberos, Cmdte. Héctor Sevilla Boza, Director del Sistema Penitenciario Nacional, Prefecto Carlos Sobalvarro Ruiz y la Sub Directora de la Policía Nacional, Cmsda. Gral. Ana Julia Guido.





Grupo de intervención rápida, una actuación eficaz en el norte del país

Tamara González Downs

Uniforme azul, boinas negras, con rostros que inspiran tenacidad y con una actitud autoritaria, así se puede caracterizar a los miembros de lo que se conoce como Grupo de Intervención Rápida.

Y es que quizás estas características no le sean tan desconocidas en su totalidad, sobre todo si nos referimos a las siglas que caracterizan a este grupo GIR.

Seguramente alguna vez escuchó

mentar a los Grupos de Intervención Rural que nacieron hace años para dar respuesta a las situaciones de inseguridad que se vivía en las zonas montañosas, donde la presencia policial era mínima y la delincuencia, principalmente armados y rearmados, atemorizaban con robos, secuestros y muerte a campesinos.

Es a partir de esta primera experiencia y por decisión del primer comisionado Edwin Cordero Ardila que se constituye en la zona de Mata-

galpa, el Grupo de Intervención Rápida diseñado para operar en todo la zona norte, apoyar cualquier acción contra la delincuencia y el crimen organizado que se pueda ejecutar en Matagalpa, Jinotega, las Segovias y el Triángulo Minero.

“En Matagalpa están para prevenir acciones delictivas de gran envergadura y en caso de darse algún robo con intimidación, narcotráfico, plagio o secuestro, GIR actuará de inmediato, involucrándose en acciones

preventivas en todo el territorio del departamento, tanto en la zona urbana, rural y montañosa", explicó el comisionado mayor Carlos Espinoza, jefe de la delegación.

Operando de forma ágil, diestra, incorporándose en las zonas montañosas, los GIR se preparan con entrenamientos diarios en las artes marciales de Tae Kwon do, caminatas nocturnas y caminatas en el día que crean resistencia en sus cuerpos, ejercitándolos para actividades que requieren de mayor exigencia de control físico.

Han brindado apoyo a la Dirección de Operaciones Especiales realizando capturas de orden judicial y de elementos perturbadores en la hacienda Ojo de Agua en San José de las Mulas, en Matiguás y en Río Blanco. Apoyo al trabajo de antinarcóticos en el Plan Caballo de Troya efectuado en Matagalpa, principalmente en el Barrio La Chispa y el reparto Sandino detención de 12 personas, vehículos y electrodomésticos como apoyo a las fuerzas especiales.

Así también apoyaron el Plan Azteca, plan regional que se llevó a cabo el 10 y 11 de noviembre en ataque al delito de Trata de Personas que es la captación, transporte, traslado o recepción de niños y mujeres con fines de explotación, ya bien laboral o sexual.

Otro de los trabajos constantes es el patrullaje junto al MARENA en las áreas protegidas, para contrarrestar el corte y traslado de madera en propiedades donde se sufre el despale indiscriminado, como en Río Blanco.

Además, han estado apoyando la evacuación de la población, recientemente con la tormenta Wilma que

golpeó el departamento, trasladaron a las personas en grado de riesgo e intervinieron en zonas inundadas, causes, ríos, desborde de quebrada y cauces que atravesaron la ciudad.

Este grupo de intervención está subordinado a la Jefatura Nacional y están listos para que, en caso necesario, sean movilizados a otros departamentos.

Han actuado esclareciendo secuestros, robos, entre otros delitos, interviniendo de forma profesional, facilitando que en menos de 24 horas se esclarezcan los hechos. Se les puede ver en las comarcas La Escalera, Guapotal, Santa Emilia, el Corozo, Cerro Colorado, Pancasán, entre otros y también han intervenido en Jinotega.

Los integrantes del grupo son dirigidos por el Subcomisionado Denis Castro, quien explicó que los 29 compañeros que forman parte de éste, han sido preparados elaborando un plan



permanente de entrenamiento para actuaciones tácticas que logren en corto tiempo tener resultados positivos.

Los miembros de GIR están desprendidos de las fuerzas de Seguridad Pública y se pretende que para el próximo año se incremente la cantidad de miembros para así dar mayor cobertura a la zona del norte.

CORREOS DE NICARAGUA

Servicios Nacionales
Trabajando por Nicaragua

UNICOS
con cobertura nacional · Entregas Inmediatas

Trabajando por vos

Paquetería

Correo Expreso
En 24 horas llega a sus manos

Correspondencia empresarial

Correo Nacional

ASDI

una mano amiga

Inspector
Mario Saavedra

Un agradable ambiente de trabajo, adecuada atención y un aumento en la percepción de seguridad es lo que deja como consecuencia el esfuerzo conjunto de pobladores, autoridades municipales, policías y la cooperación del Reino de Suecia, por medio de la Agencia Sueca para el Desarrollo Internacional (ASDI), quienes han brindado su respaldo a los municipios con el fin de que tengan delegaciones policiales dignas y facilitadoras del servicio a la ciudadanía.

Y es que, la Policía Nacional, gracias al apoyo económico sueco, sigue ampliando la cobertura rural de una forma más óptima en base a las necesidades de las comunidades del interior del país, especialmente en las zonas productivas y ganaderas, caracterizadas por los delitos de abigeato y lesiones.

Como parte de este proyecto, recientemente se inauguraron las nuevas instalaciones de los municipios de El Coral y Villa Sandino, en el departamento de Chontales con un costo de 223 mil 500 dólares por parte de la cooperación sueca, lo que incluye el levantamiento topográfico, la construcción, y la dotación de equipos de radiocomunicación, junto a una camioneta y una motocicleta destinadas al quehacer policial.

Era tal la necesidad de contar con nuevas instalaciones y equipamiento policial que en El Coral, según el Capitán Onaldo Paz Cardoza, jefe de ese municipio, cuando había que transportar a un detenido atravesando largas distancias tenían que hacerlo en los buses del transporte colectivo,

mientras que cuando necesitaban realizar una llamada debían "caminar tres cuerdas hacia la sucursal de ENITEL" aseguró el entrevistado.

Mientras tanto, en el municipio de Villa Sandino, la sede que ocupaba la delegación policial era una casa por la cual se pagaba alquiler y al igual que en El Coral no contaba con la fisonomía de las nuevas delegaciones que están estructuradas para la comodidad de los agentes y de los ciudadanos que acuden, ya que al igual que el resto de las 21 delegaciones previstas a construir, éstas tienen una sala de espera, celdas diferenciadas, camas, refrigeradora y televisor, lo que "mejora sensiblemente las condiciones de los policías" señaló la licenciada Ana María Medina, coordinadora del proyecto.

En El Coral, según el capitán Paz Cardoza, debido a las malas condiciones de la antigua delegación, anteriormente se habían dado casos de fuga por parte de personas detenidas por su participación en delitos como el abigeato y las lesiones.

Hasta el momento, además del departamento de Chontales, ASDI ha financiado la construcción de nuevas delegaciones en los departamentos de León, Chinandega, Boaco, Matagalpa y las dos Regiones Autónomas, donde está previsto construir un total de 6 delegaciones.

Las primeras delegaciones que fueron construidas con valioso aporte sueco fueron inauguradas en los municipios de Cinco Pinos y San Francisco del Norte en Chinandega, Terrabona en Matagalpa y Quezalguaque en León. Posteriormente se

inauguraron Tonala y El Realejo en Chinandega y Santa Lucía en Boaco.

Según cifras expresadas por la coordinadora del proyecto, el departamento de Chontales fue el más beneficiado con la construcción de nuevas delegaciones pues hasta el momento se han construido tres, más una que está prevista a inaugurarse próximamente.

El monto total de las nuevas delegaciones tiene un costo aproximado a los 2 millones de dólares, que se distribuyen en aproximadamente 1 millón 700 mil dólares en infraestructura y el resto en equipamiento de mobiliario y técnica policial. En lo que a infraestructura se refiere las inversiones incluyen los estudios topográficos, nivelación de los terrenos utilizados, los materiales y la construcción de los inmuebles en sí.

Mientras tanto, el director general de la Policía Nacional, primer comisionado Edwin Cordero Ardila reiteró su agradecimiento al valioso aporte del Reino de Suecia, el cual además del valor monetario, tiene un invaluable alcance en el mejoramiento de las condiciones de vida de los pobladores, pues con municipios más seguros aumenta el enfoque y el dinamismo en las actividades de la vida diaria de los ciudadanos.

El director general a la vez reiteró su llamado a los pobladores de los municipios beneficiados con nuevas instalaciones para que las cuiden, "porque son de ustedes y por eso deben mantenerlas limpias a como están siendo inauguradas" recomendó el jefe de la Institución a los alegres favorecidos.



Policía de Madriz

promueve la participación ciudadana

Subcomisionada
Dora del Carmen Santeliz*

Múltiples son las actividades que la Policía de Madriz realiza en aras de garantizar la seguridad de sus habitantes con el apoyo de la misma población. Es así que el 20 de octubre en el bar "Los Manguitos" jurisdicción de San Lucas, el jefe de sector, policía Erly Francisco Salgado Carrasco, realizó reunión donde participaron propietarios de expendios de licor, productores y actores sociales, con el objetivo de conformar el Comité de Prevención Social del Delito urbano, como apoyo a la Policía Voluntaria.

Dicho CPSD quedó integrado de la siguiente manera:

1. Sr. José de Jesús Sánchez
Coordinador
2. Sr. Mario Altamirano Gutiérrez
Vice Coordinador
3. Sra. Laura Lisseth Martínez
Comisión de la Mujer, niñez, adolescencia
6. Sr. Norman Pinell Corrales
Gestión Recursos
7. Dr. Domingo Castillo
Sanidad Ambiental
9. Prof. Alba Nubia Reyes
Educación de Recursos Humanos
10. Sr. Delvis Vásquez López
Cultura y Deporte
4. Sr. Gregorio Ramírez
5. Sr. Pedro Martínez
8. Dr. Víctor Manuel Beltrán

Así mismo, a finales de este mismo mes, el Consejo Consultivo de Género de la Policía Nacional en Madriz, realizó encuentro del grupo de autoayuda denominado "Renacer" con la participación activa de 45 miembros de la policía de este departamento, en esta ocasión la temática fue



"problemas más sentidos y posibles alternativas de solución". La dinámica grupal fue muy activa, siendo dirigida por las psicólogas de la Comisaría de la Mujer y la Niñez de Somoto.

Cabe destacar que en Madriz, todos los meses se realiza este tipo de encuentros, donde hombres y mujeres se relajan y olvidan un poco la tensión propia del trabajo policial; dicha actividad se realizó en el Restaurante "La Llanta" de Somoto.

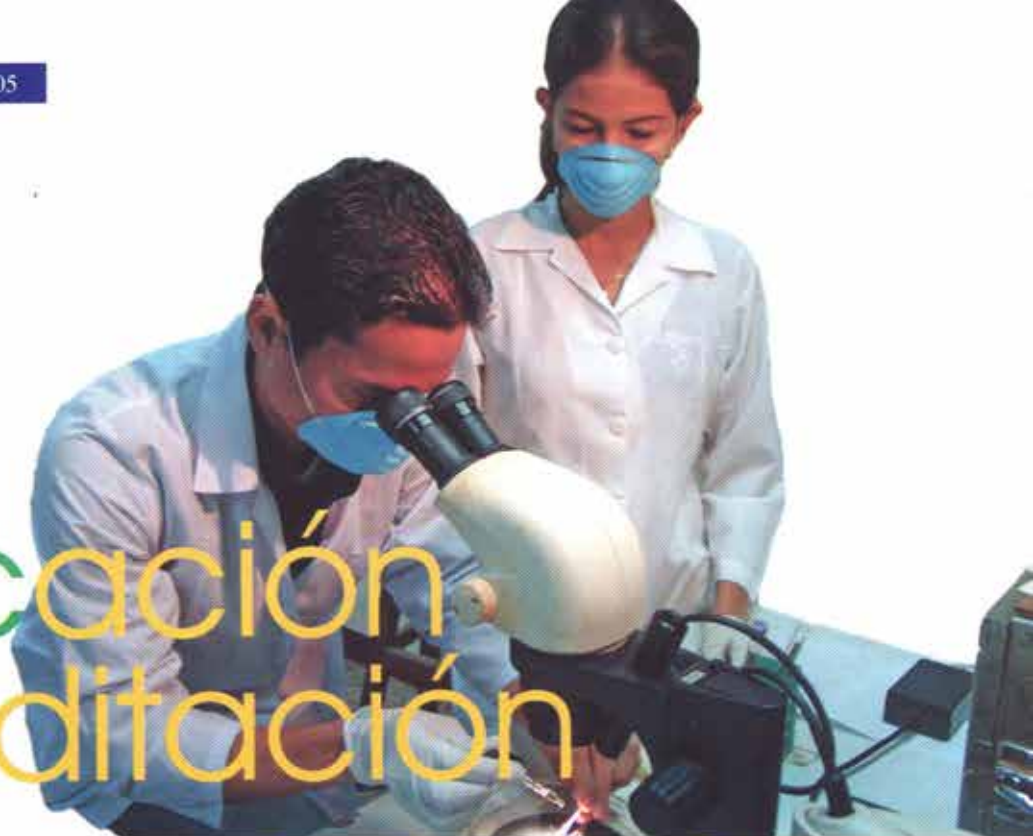
Entre tanto, el pasado 19 de octubre, en el Restaurante Colonial, se llevó a cabo el Primer Congreso Departamental Participación Infanto Juvenil en la seguridad ciudadana. En esta oportunidad participaron nueve municipios, con la presencia de 18 jóvenes, representantes del Gabinete de Gobierno y ONG como INPRHU, Plan Nicaragua, CONAS, CPSD, Alianza Madriz-Madriz, Familia Padre Fabretto, ins-

tituciones como MECD, MINSA, APC, MAGFOR. La participación fue excelente, analizando la problemática de cada municipio y el consolidado final, para presentarlo en el Congreso Regional.

Así mismo, los días 14 y 15 de septiembre, la brigada estudiantil del Instituto Nacional de Yalagüina, integrada por 10 estudiantes del II Año de secundaria, dio cobertura a los desfiles patrios, bajo la dirección de la capitana Reyna Herrera.

**Jefa Secretaria Ejecutiva Madriz*





Certificación y acreditación

del Laboratorio de Criminalística Un reto en vías de ser una realidad

Tamara González Downs

El Laboratorio Central de Criminalística de la Policía Nacional (LCC) a través de las especialidades que posee como Química, Dermatoscopia y Biología es una autoridad en materia de investigación.

Pero las ambiciones van más allá, por ello se está desarrollando un proceso gradual y complejo para obtener la certificación de la norma internacional ISO 9001- 2000 y la acreditación ISO 17025 que corresponde a un grado más especializado del trabajo del laboratorio.

La Organización Internacional para la Estandarización (ISO por sus siglas en inglés) es una federación mundial de cuerpos de normas nacionales de aproximadamente 140 países, establecida en 1947.

La misión de ISO es promover el desarrollo de la estandarización y de las actividades relacionadas en el mundo, con la idea de que facilite el cambio internacional de bienes y servicios, y la cooperación que se desarrolla en las esferas de la actividad intelectual, la actividad científica, tecnológica y económica.

Uno de los primeros pasos para lograr tanto la certificación como la acreditación es que todo el personal esté involucrado, entendiendo la magnitud del alcance y la responsabilidad que tienen para lograr la estandarización de sus procesos, por ello se decidió de forma acertada capa-



Ing. Ricardo Antonio Tórrez, auditor en el Sistema de Gestión Gerenciales a la Calidad

citar al personal con la implementación del postgrado en la especialidad de Sistema de Gestiones Gerenciales de la Calidad que se imparte en la Academia de Policía Walter Mendoza Martínez, en conjunto con el Laboratorio de Criminalística.

En este proceso se incluyó además a otras especialidades de la Policía Nacional como Tránsito, Secretaría Ejecutiva, Recursos Humanos, entre otros, para dar seguimiento al plan quinquenal definido por la Jefatura Nacional, específicamente la segunda línea de acción institucional referida a mejorar la calidad de los servicios policiales que brinda la institución.





Msc. William Guinett, profesor en el control estadístico de la calidad.

"En la dirección del Laboratorio Central creímos que era la oportunidad de invitar a través de la jefatura nacional a otras especialidades que brindan servicios y que deben tener algún conocimiento mínimo de calidad e invitamos a algunas áreas. Nos hemos planteado así un objetivo a mediano plazo que es mejorar los servicios policiales que es la parte más difícil, si han visto las encuestas y sondeos de opinión debemos generar una cultura de calidad en los servicios que damos las diferentes áreas de la policía y en las áreas más sensibles se debe de multiplicar esta necesidad", señaló el comisionado Javier Carrillo, quién hasta hace poco fungía como Jefe del Laboratorio.

Según el jefe el esfuerzo se hace en función de ubicar el laboratorio alineado con la modernidad y los avances de las ciencias criminalísticas, así como el compromiso de dar resultados con calidad tomando en cuenta que hace un par de años atrás para la administración de justicia el peritaje era opcional, actualmente es una pieza principal para la toma de decisiones por parte del fiscal y el juez en su trabajo de administración y aplicación de justicia.

El Curso de Postgrado enfoca el concepto básico y fundamental, como es la variabilidad, promueve el entender la variabilidad como un fenómeno de la vida, ligado a los procesos productivos o de gestión.

"La idea es reducir en los procesos productivos del laboratorio esa variabilidad, que nuestras predicciones, proyecciones, y los análisis tengan una certeza máxima, si se reduce el ruido de fondo en la variabilidad de los procesos va a tener seguridad en sus análisis y la gestión propia de la institución va a dar más confianza y va a propiciar



mayor confiabilidad de cara al servicio que presta" explicó William Guinett.

El Laboratorio de Criminalística está ligado al Sistema de Justicia, por ello es de vital importancia que los analistas del laboratorio adquirieran mayor pericia y que reduzca esa variabilidad en su trabajo.

"El fin es que se manifieste lo que podríamos llamar una estandarización de los procesos, evitar que esa variabilidad esté fuera de control, es una de las cosas que los estudiantes están aprendiendo en el Postgrado de gestión de la calidad total", señaló Guinett.

Primera entidad que busca acreditación

El LCC es la primera entidad dentro del Gobierno, pionera e inserta en el proceso de lograr la certificación y acreditación de la Organización Internacional para la Estandarización específicamente de la familia ISO 9001-2000 e ISO 17025, logrando calidad y control en la gestión del laboratorio, en sus análisis físicos, químicos, microbiológicos bajo los estándares de esta norma internacional que tiene un nivel más exigente de carácter no solamente técnico sino científico en estas áreas.

"Acreditarse le va permitir al Laboratorio obtener el grado de Organismo de Evaluación de la Conformidad, va a ser avalado por nuestra Oficina Nacional de Acredita-

ción (ONA) que se encuentra en el MIFIC, esta oficina envía sus evaluadores, y en base a una auditoría al laboratorio van a confirmar y constatar si éste gestiona sus procesos, su infraestructura, todos sus recursos en base a los requisitos técnicos que sigue la norma", agregó el ing. Ricardo Tórrez.

El experto afirmó que así se creará capacidad endógena, ubicando al laboratorio como una autoridad en la materia no sólo a nivel nacional sino internacional, teniendo como premisa fundamental que el éxito de la implantación e implementación de un sistema de gestión de la calidad se fundamenta en la calificación de su personal.

Cabe destacar que el LCC está afiliado a la Academia Iberoamericana de Criminalística y Ciencias Forenses como miembros plenos y permanentes, y esta ambición de la certificación y la acreditación corresponde además a un compromiso establecido a nivel internacional.

"Esto no es para buscar un sello, un slogan o algo publicitario sino que es un paso serio, profesional que estamos dando en la modernización y el avance de los servicios que presta exclusivamente esta área de criminalística de la Policía Nacional", finalizó el comisionado Javier Carrillo, refiriéndose a este reto donde ya se dan los primeros pasos para ver resultados tangibles que beneficiarán al LCC y al Sistema de Justicia de nuestro país.

BREVES • BREVES

Segundo Encuentro Nacional de Asociación de Amigos en Boaco



Representantes de las asociaciones de amigos de 18 municipios del país se dieron cita en Boaco, la ciudad de dos pisos, para realizar el Segundo Encuentro Nacional en el que afirmaron su respaldo al trabajo de la Policía Nacional, defendiendo el fortalecimiento en la relación Policía-Comunidad. La sede para el tercer encuentro será Muy Muy, el próximo 22 de abril del 2006.



Policía y MECD firman convenio

La Policía Nacional y el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, firmaron un convenio interinstitucional con la finalidad de promover el conocimiento de la cultura vial en todas las modalidades del sistema de enseñanza, para esto se están elaborando programas y planes de estudio básico de Educación Vial, para integrarlos como materia obligatoria en el pñsum académico nacional.



COMISARIATO
POLICÍA
NACIONAL
Tienda

Asociación de Amigos de Distrito 3 entrega donación.



El Distrito 3 de Managua recibió una donación de tres computadoras y dos motocicletas valoradas en un monto de seis mil dólares, por parte de la Asociación de Amigos de la Policía del distrito, cuyo presidente es el Ingeniero Arturo Llanguas. Esta donación contribuirá a mejorar el servicio de atención a la ciudadanía, tanto en la atención de denuncias como en la pronta respuesta a los llamados de auxilio.

Inauguran Centro de Información



El Ministerio de la Familia, con apoyo de los países bajos, inauguró el Centro de Información y Orientación. A la vez se realizó el lanzamiento de la campaña

nacional de prevención, "Detección y atención del abuso y la explotación sexual comercial y VIH/Sida en la niñez y adolescencia", problemática que la Policía Nacional atiende con prioridad. Además se informó que ahora la población tiene un nuevo número para hacer consultas - 133- al que Usted puede llamar sin temor a nada.

Día de la Hispanidad



Los estudiantes de la Academia de Policía Walter Mendoza Martínez celebraron de forma colorida y creativa el pasado 12 de Octubre, lo que ellos denominaron el "día de la resistencia indígena". Los estudiantes vestidos de indígenas, adornos, sacos deshilachados, recordando el atuendo de nuestros ancestros y con dramatizaciones y bailes alusivos, expresaron que este día debe celebrarse son las creencias y tradiciones que todavía conservamos como parte de nuestra identidad.



COMISARIATO
POLICÍA
NACIONAL
SUPERMERCADO



SERVIPRO, S.A.

La Protección adecuada para Usted, los suyos y sus bienes

Teléfonos: 267 8118 • 267 8362 Fax: 278 4862



BREVES • BREVES

Condecoración a representante de AECl



Con la medalla "Amistad Policial" fue condecorado el señor Miguel Ángel Encina, en reconocimiento al apoyo que brindó a la Institución Policial, contribuyendo con el fortalecimiento de la misma mediante proyectos en diferentes direcciones como Tránsito, Laboratorio, Auxilio Judicial y la Academia de Policía Walter Mendoza, durante el tiempo que fungió como coordinador general de la agencia de cooperación española en Nicaragua (AECl).

Foro Distrito 3



El Distrito 3 de la Policía de Managua realizó un foro para propiciar el intercambio de experiencias del trabajo de los comités de prevención social del delito, así como inquietudes y sugerencias de pobladores para determinar los problemas más sentidos en los barrios del distrito, como una base importante del desarrollo del trabajo policía comunidad.

Acreditación a empresas de vigilancia



La Dirección de Armas de la Policía Nacional (DAEM) sostuvo una reunión informativa con responsables de las diferentes empresas de vigilancia para dar a conocer los requerimientos de la Ley de armas, Ley 510, para la acreditación ante dicha dirección. Se espera que al finalizar el año todas las empresas estén totalmente acreditadas.

Lanzamiento Convocatoria



Con el lema "Si quieres ser profesional y servir a tu comunidad, intégrate a la Policía Nacional", la Institución de servicio público realizó el lanzamiento de la Convocatoria Pública anual que tiene como objetivo llamar la atención de las y los mejores jóvenes nicaragüenses para que se integren a sus filas. Cabe destacar que este año la Policía Nacional realizó el spot en tres versiones: español, misquito en inglés, con el fin de atraer en gran medida a jóvenes de las zonas especiales de nuestro país.

**Feliz Navidad
les desea
Visión Policial**

Reconocimiento a policías antinarcóticos de Rivas



En la Frontera de Peñas Blancas se realizó un acto solemne en reconocimiento a oficiales destacados en la incautación de drogas durante el primer semestre de este año. El acto estuvo presidido por el comisionado mayor Denis Víctor Pérez, comisionado mayor Claren Silva y autoridades locales, donde además se contó con la presencia de representante de diferentes instituciones de Costa Rica, principalmente del Órgano de Investigación Judicial(OIJ), Ministerio Público, entre otros.

Nuestro trabajo es reconocido



PCN

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Pol. Nac.

Nicaragua

Distrito 5 se reúne con CPSP



Otro distrito destacado en el trabajo comprometido de los jefes de sectores y de los comités de prevención del delito fue el Distrito 5 de Managua, quienes se reunieron para reconocer el trabajo que efectúan en los barrios previniendo los delitos y ayudando así a la policía.

Protección a Tortugas en Refugio La Flor



La Dirección de Investigaciones Económicas (DIE) realizó junto a MARENA, el Ejército y la Procuraduría del ambiente y los recursos naturales, un Plan de Protección del Refugio La Flor, donde arriban en estas fechas entre 12 mil y 16 mil tortugas de paslama; esta cobertura se debe al saqueo efectuado por pobladores cercanos a los arribos de las tortugas.



Unidad Preventiva en Milagro de Dios



En el barrio Milagro de Dios de la delegación policial del Distrito V, se inauguró la unidad preventiva policial, para mejorar las condiciones de seguridad del barrio, la que fue construida con ayuda del Programa de Convivencia y Seguridad Ciudadana, PNUD, el gobierno de China Taiwán y esfuerzos de la comunidad que busca junto a la policía disminuir el índice delictivo en el sector.

Asamblea General de los CPSP en Tipitapa



Una laboriosa entrega al trabajo de prevenir la ocurrencia de hechos delictivos ha realizado la población de Tipitapa, agrupados en los Comités de Prevención Social del Delito, coordinados con los jefes de sectores del Distrito 8 que recientemente organizó una asamblea general y una feria con los 127 comités que agrupan a más de tres mil pobladores quienes compartieron su experiencia y logros en esta noble labor.

Donación de medicamentos a Hospital Carlos Roberto Huembes



El Hospital Carlos Roberto Huembes de la Policía Nacional recibió una importante donación de equipos y medicamentos valorados en un monto de 20 mil dólares, de la Fundación Helping Hand, donde los doctores Warren Bagel y Roger Paquier, presidente y vicepresidente de la misma, conociendo de las limitaciones existentes cooperaron de forma loable con nuestro hospital.

Encuentro de empresarios del Distrito 8 con la Policía Nacional



El Distrito 8 de la Policía Nacional de Managua realizó un encuentro con representantes de la empresa privada de Tipitapa con el objetivo de intercambiar experiencias y resultados de la aplicación del Plan de Seguridad Ciudadana que ejecuta la institución policial en ese Distrito. El encuentro contó con la presencia del primer comisionado Edwin Cordero Ardila, el comisionado mayor Carlos Bendaña, Jefe de la Delegación Managua y el subcomisionado Fernando Borge, jefe del Distrito.

El Coral

En la Unidad de Policía de "El Coral" se develó la placa como homenaje póstumo en honor al Sr. Marcos Lazo Meléndez, quien se destacó en su labor de amigo de la policía, con incansable y constante apoyo a la institución y a los pobladores de la zona.

El Almendro

Con el fin de evaluar los avances en materia de seguridad ciudadana en el Almendro, luego de plantear el reto de convertirlo en un municipio más seguro, el primer comisionado Edwin Cordero Ardila se reunió con productores y pobladores de la zona quienes se mostraron agradecidos por el trabajo de la Policía Nacional, en especial por la presencia de la Dirección de Operaciones Especiales, en la labor de contrarrestar los hechos delictivos en el municipio, donde se han desarraigado varias bandas delincuenciales.



Campaña contra el cáncer de mamas

Gracias al trabajo de coordinación de la Segunda Jefatura, presidida por la Comisionada General Ana Julia Guido con la Oficina de Desarrollo y Asistencia Social del Despacho de la Primera Dama, Sra. Lila T. de Bolaños, un total de 120 mujeres policías son beneficiadas con exámenes para la detección de cáncer de mamas. Este es el primer esfuerzo de esta clase que se realiza en la institución.





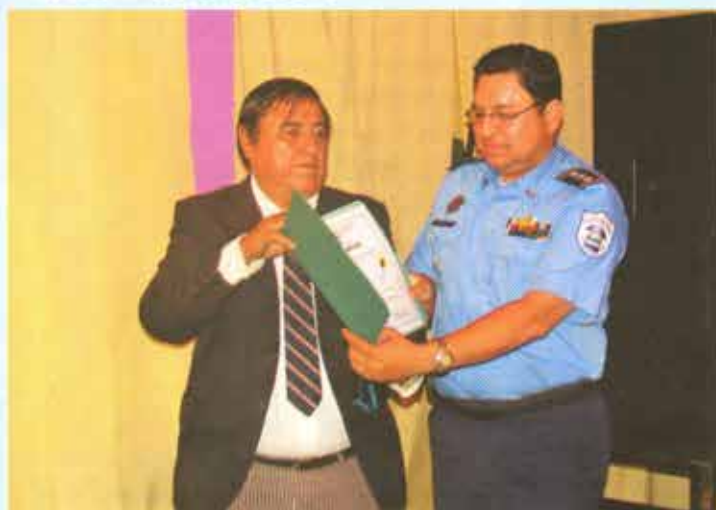
**COMISARIATO
POLICÍA
NACIONAL**

Tienda

**Managua • León • Estelí •
Matagalpa • Chontales
¡visítenos!**

Reconocimiento a Jefe de Relaciones Públicas

La Alianza de Locutores, Periodistas y Publicistas de Nicaragua ALPPUN entregó el premio de mejor Relacionista Público de la Policía Nacional al comisionado mayor Alonso Sevilla Midence por su destacada labor en esta División, en el acto de su décima segunda entrega de premios "Lo mejor de Nicaragua" con la entrega simbólica del micrófono de oro.



Usted tiene mucho que ver en

 **PTICAS MÜNKEL**



Más de **20**
Sucursales
En todo el país

- Examen de la vista computarizado
- Aros y lentes de todo tipo
- Anteojos para el sol
- Lentes de contacto

Examen GRATIS y 10% de descuento
si presenta este anuncio

Bolonia • Carretera a Masaya • Metrocentro • Ciudad Jardín • Económica (Col.Tenderl)
Bello Horizonte • Linda Vista • Zumen • Rubenia • Ciudad Sandino • León • Chinandega • Matagalpa
Granada • Jinotepe • Juigalpa • Rivas • Estelí • Masaya • Bluefields • Boaco • Jinotepe • Puerto Cabezas

Alfabetizamos para prevenir el SIDA

En el Día Mundial de lucha contra el SIDA

Tan sólo hace siete años que las Naciones Unidas declaró el 1ro. de diciembre como **Día Mundial de lucha contra el SIDA**, destacando lo grave de la situación ante el crecimiento acelerado del número de personas afectadas por esta enfermedad. Desde entonces, los estados partes se comprometieron a luchar para detener su propagación, planteándose como una uno de los 15 grandes objetivos de "**desarrollo del milenio**" previstos a cumplirse a más tardar en el 2015.

Cinco años después (1993) y a propósito de la campaña mundial en contra del SIDA, uno de los grandes líderes de esta lucha, el propio Secretario General, Sr. Kofi Annan expresó: "En este Día Mundial de la Lucha contra el SIDA, les exhorto en que se unan a mí para hacer oír claramente su voz acerca del VIH/SIDA. A que se unan a mí para derribar los muros de silencio, estigma y discriminación que rodean a la epidemia. A que se unan a mí, porque la lucha contra el VIH/SIDA empieza con cada uno de ustedes."

Ante este llamado, muchos organismos internacionales se propusieron combatir la nueva pandemia que amenaza al mundo entero. Como resultado de ello, centenares de programas y proyectos se desarrollan en el mundo entero, tratando de unir voces, conciencias y

acciones concretas para evitar que más personas sufran esta enfermedad, la que hasta ahora sólo se puede "prevenir".

En nuestro país estos esfuerzos han tenido eco en el trabajo que día a día realizan diversas organizaciones e instituciones, una de ellas es el Ministerio de Gobernación, quien por mandato del Excelentísimo Señor Presidente de la República de Nicaragua, Ing. Enrique Bolaños, hace un año se puso a la cabeza de la Campaña de Alfabetización "**Juntos contra el VIH-SIDA**", la que es financiada por el Fondo Mundial.

Sin duda los resultados de esta campaña son exitosos, miles de uniformadas y uniformados de las diferentes estructuras del Ministerio de Gobernación han sido "alfabetizados", tomando conciencia de la necesidad imperante de luchar en contra del SIDA y evitar su propagación, pero además, se han convertido en multiplicadores de estos conocimientos, transmitiendo a familiares y amistades las medidas de prevención que se deben de tomar, con especial énfasis en el respeto a los derechos humanos de las personas afectadas.

Además, próximamente la Dirección de Prevención de Asistencia Social presentará la obra teatral denominada "**Virus inmerso en la humanidad**", con la participación de artistas propios de estas instituciones, quienes pretenden concienciar sobre la necesidad de realizar cambios de actitudes frente a esta pandemia.

Por considerarlo de interés, compartimos dos notas de prensa del Ministerio de Gobernación que sintetizan los esfuerzos realizados desde esta Institución.

DIRECTOR EJECUTIVO DE ONUSIDA RECONOCE LABOR DESARROLLADA EN EL MIGOB EN LA PREVENCIÓN DE LUCHA CONTRA EL VIH-SIDA



El Ministro de Gobernación, Doctor Julio Vega Pasquier, sostuvo una reunión con el Director Ejecutivo de ONUSIDA y Secretario General Adjunto de Naciones Unidas, Señor Peter Piot, con el propósito de explicar todo lo relacionado a las actividades que el Ministerio de Gobernación (MIGOB) lleva a efecto en la lucha de prevención contra el VIH-SIDA/ITS y Derechos Humanos.

Durante el encuentro, el Titular del MIGOB dio a conocer el lanzamiento de la Campaña de Alfabetización "**Juntos contra el VIH-SIDA**", anunciado oficialmente el primero de Diciembre del 2004, donde se contó con la Presencia del Presidente de Nicaragua, Inge-

niero Enrique Bolaños Gayer, lo mismo los resultados obtenidos hasta la fecha sobre el servicio voluntario que lleva a efecto funcionarios y privados de libertad de los órganos adscritos al MIGOB, como una manera de sensibilizar y capacitar en este tema.

Otro punto que abordó fue la importancia de crear la Dirección General de Convivencia y Seguridad Ciudadana donde el tema del VIH-SIDA ha sido prioridad dentro de las políticas nacionales que tienen que ver con el mandato del MIGOB, además otros en materia de migración, trata de personas, atención a la niñez y adolescencia y violencia intrafamiliar. El VIH-SIDA es un tema de interés para el Gobierno que preside el Ingeniero Bolaños Gayer, pues en la Cumbre de Presidentes y en la agenda de ministros de Gobernación en el Sistema de Integración Centroamericana (SICA), se está trabajando arduamente en la prevención y atención de las personas que conviven con el VIH-SIDA.

Al finalizar su exposición, el Señor Peter Piot quedó muy impresionado por la labor desarrollada del Ministro Vega Pasquier y comentó que la experiencia de Nicaragua es única en la región y que su liderazgo es fundamental para crear un ambiente positivo de nuevos cambios en el país.

Aseguró al titular de esta cartera todo el apoyo necesario de parte de ONUSIDA para continuar realizando el trabajo de transversalización del tema en las políticas del país, apoyo profesional y adecuado para que el trabajo sea un ejemplo para otros países. Este esfuerzo que están efectuando será presentado en la sesión especial de la Asamblea de las Naciones Unidas en junio del próximo año, en Nueva York, expresó el Señor Piot.

Finalmente manifestó su apoyo de parte de ONUSIDA en fortalecer los programas y políticas en torno al VIH-SIDA y de preparar la próxima reunión de CONCASIDA V en Nicaragua, para el año 2007.

En la reunión estuvo presente la Señora Nancy Andrade Castro, Directora Regional de ONUSIDA para América Latina a.i. y la Dra. María Tallarico, Coordinadora del Programa del VIH-SIDA para Nicaragua, Honduras y Costa Rica.

MINISTRA DEL MIGOB POR LA LEY, SOLIDARIA CON MUJERES VIVIENDO CON EL VIH-SIDA

La Ministra de Gobernación por la Ley, Licenciada Deyanira Argüello Arana, actuó hoy como anfitriona durante la conferencia de prensa que brindó la Presidenta de ASONVIHSIDA, Señora Arelys Cano, para dar a conocer los resultados de la encuesta sobre calidad de vida de las mujeres que viven con VIH-SIDA en Nicaragua.

La licenciada Argüello Arana destacó que aunque esta pandemia afecta a hombres y mujeres, éstas últimas están en mayor riesgo de contraer el VIH-SIDA, tanto por las condiciones biológicas, epidemiológicas y sociales. Señaló que el 41% de los 33.4 millones que viven con SIDA son mujeres. Enfatizó además el arduo trabajo que está realizando el MIGOB en relación a la Campaña de Alfabetización, *Juntos contra el SIDA*, la cual ha capacitado, hasta la fecha, un 80% de los trabajadores de los diversos órganos.

"Hoy día de la 'No Violencia en las Mujeres', quiero resaltar que uno de los aspectos que más eleva el riesgo de la mujer es la violencia intrafamiliar y sexual a la que se ve sometida socialmente ya que el riesgo de transmisión del VIH, durante las relaciones violentas o forzadas, facilitan la entrada del Virus, especialmente en el caso de jóvenes y adolescentes", indicó la funcionaria.

Por su parte, la Presidenta de ASONVIHSIDA, Arelys Cano al presentar la encuesta destacó que uno de los aspectos más relevantes de la misma fue de que las mujeres positivas pueden contribuir al país con talleres de capacitación, apoyo a otras organizaciones en lucha contra la pandemia y la no discriminación. Entre las necesidades más urgentes se encuentran fuentes de trabajo, medicamento, tener una buena calidad de atención y condición de vida, alimentación, vivienda, educación y apoyo a sus hijos.

De igual forma se dio lectura a la Declaración ICW-LAC Nicaragua en donde resaltan que continuaran promoviendo y defendiendo los derechos inalienables de todas las mujeres viviendo con el VIH-SIDA, que se implementen políticas laborales que promuevan la estabilidad laboral, a disminuir el estigma y la discriminación a través de la promoción de la solidaridad y su participación en todos los niveles de toma de decisiones. Otros aspectos es la educación sobre el VIH-SIDA en los primeros años de escolarización, promover la Coalición Mundial de Mujer y SIDA como instrumento de abogacía entre otros.

La conferencia de prensa fue presidida por la Lic. Deyanira Argüello, Ministra del MIGOB por la Ley, Sra. Arely Cano, Presidenta de ASONVIHSIDA y Referente Nacional de la Comunidad Internacional de Mujeres viviendo con VIH-SIDA y la Señora Flor de María Alvarado, miembro de la ICW-LAC, Capítulo Nicaragua.



XXVI Aniversario de fundación del SPN

Mensaje del Director General • Prefecto Carlos Alberto Sobalvarro Ruiz

El año 2005 ha tenido un significado muy relevante en la gestión institucional, la entrada en vigencia de la Ley 473, del Régimen Penitenciario y Ejecución de la Pena y su Reglamento, trajo consigo nuevas exigencias, entre ellas: la conversión de grados militares a denominaciones penitenciarias, la capacitación del personal del Servicio Penitenciario en el estudio de estos valiosos instrumentos jurídicos y la elaboración de los manuales de procedimientos de las especialidades, los cuales fueron aprobados en febrero de este año, asimismo, se han venido elaborando una serie de disposiciones administrativas internas, con el fin de normar algunos aspectos regulados de forma general en esta Ley.

Nuestra actuación como funcionarios públicos, no sólo se fundamenta en lo establecido en el Arto. 39 de la Constitución Política, en la legislación penitenciaria y en todos aquellos tratados internacionales vinculantes a la práctica penitenciaria, ratificados por Nicaragua, sino que se complementa con la vocación de servicio, profesionalismo y principios humanitarios de los hombres y mujeres que integran las sagradas filas de esta noble institución.

La lucha cotidiana por la consolidación institucional, ha demandado de ingentes esfuerzos, trabajo sin horario, y la renuncia de nuestros intereses perso-



nales por cumplir un fin que responda a los intereses del Servicio Penitenciario, cuyos efectos tengan alcances positivos en la implementación de los diferentes programas de tratamiento, a favor de la resocialización de los privados y privadas de libertad.

En el proceso de consolidación y fortalecimiento de la gestión penitenciaria, ha jugado un papel preponderante el apoyo de los diferentes sectores sociales: instituciones del Estado, denominaciones religiosas, patronatos de internos, universidades, profesionales de diferentes carreras y personas altruistas.

Gracias a su oportuna e incondicional colaboración hemos logrado importantes alcances en materia penitenciaria, y aunque sabemos que aún quedan muchos problemas por resolver estamos seguros que trabajando unidos, vamos a poder enfrentar positivamente los de-

safíos y retos que esta responsabilidad demanda.

Decimos que el 2005 ha sido muy positivo para la administración penitenciaria, porque se ha logrado fortalecer la carrera penitenciaria, la cadena de mando, las coordinaciones inter institucionales, los programas de tratamiento y se han desarrollado proyectos de mejoramiento de infraestructura, entre otros alcances.

A finales del mes de agosto se realizó la Primera Reunión de Directores Generales de Servicios Penitenciarios de la Región Centroamericana, la cual se llevó a efecto en el marco de la Presidencia Pro Tempore SICA.

Como resultado de este Primer Encuentro de Directores Generales, el Sistema Penitenciario Nicaragüense fue elegido por decisión unánime de todos los directores generales que participaron en dicha reunión, para asumir la Secretaría Pro Tempore, en el campo de la Administración Penitenciaria.

En este 26 Aniversario, nos comprometemos a continuar esforzándonos por garantizar a nuestra sociedad, a la cual nos debemos, un servicio profesional, eficiente y a contribuir desde esta institución al fortalecimiento de la seguridad ciudadana, de la democracia, la paz y la estabilidad social, en función de coadyuvar en la construcción de una Nicaragua más segura.



ZETA GAS NICARAGUA

Sirviendo y Generando Energía



En Zeta Gas usted nos importa mucho



Sirviendo Diariamente
y a toda hora unimos
nuestro mejor
esfuerzo en brindarle
lo mejor de nuestra

Porque somos una
empresa de compromiso
y servicio es que
"sencillamente
nos encanta servirle"...



Un nuevo año en paz y felicidad Les desea Visión Policial

Domingo 6:30 pm.
Canal 23 (99 en cable)

Lunes 9:30 a.m.
Radio Nicaragua
620 am y 88.7 fm

2006 ENERO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

2006 FEBRERO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

2006 MARZO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

2006 ABRIL 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

2006 MAYO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

2006 JUNIO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

2006 JULIO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

2006 AGOSTO 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

2006 SEPTIEMBRE 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

2006 OCTUBRE 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

2006 NOVIEMBRE 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

2006 DICIEMBRE 2006

DOM	LUN	MAR	MIÉ	JUE	VIÉ	SAB
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						