



**Los policías y
su realidad cotidiana**

Resulta frecuente ver a policías dirigiendo el tránsito, resguardando las instalaciones de alguna institución oficial o simplemente patrullando por las calles principales de las ciudades del país. Su uniforme los distingue, los diferencia y los hace visibles a los ojos del ciudadano común. ¿Pero se han preguntado alguna vez los bolivianos cómo es el día a día de un policía?, ¿qué razones lo han motivado a llevar el uniforme?, ¿en qué condiciones realiza su trabajo cotidiano?, ¿su salario es suficiente para alimentar a su familia?, ¿cómo es tratado en su institución por sus jefes y colegas de trabajo? o ¿cómo se siente observado y tratado por la ciudadanía en las calles?

Ciertamente, el oficio de policía no es un oficio cualquiera. No sólo por las características del servicio público que los policías deben garantizar a la ciudadanía, sino también porque los sacrificios que demanda el ejercicio diario de la profesión son múltiples, desde la carga laboral rutinaria, los horarios de trabajo y los periodos de acuartelamiento, hasta el riesgo laboral inherente a la profesión o asociado a las condiciones físicas en las que se desenvuelve. En la actualidad son cada vez más evidentes las muestras de malestar de los policías con su salario, su alimentación, los equipos con que trabajan o el respaldo que tienen en caso de sufrir algún imprevisto. Como muchos bolivianos, pero sin duda más expuestos por los sacrificios y las exigencias propias del oficio, los policías se sienten insatisfechos y preocupados con sus condiciones de trabajo. Por ello, en la medida en que lo permite una encuesta, este primer capítulo explora las percepciones y vivencias de los propios policías en relación con distintas dimensiones de su trabajo cotidiano.

En primer lugar se analiza el vínculo primario que une al policía con su oficio y con su institución, poniendo de manifiesto el espíritu de cuerpo que caracteriza y sostiene a la Policía Nacional. En segundo lugar se explora el nivel de satisfacción de los poli-

cías con los salarios que perciben, la infraestructura y los equipos con que cuentan y las prestaciones sociales que, de acuerdo a la Ley Orgánica de la Policía Nacional, deben percibir por su trabajo en la institución. A partir de datos de victimización, la tercera sección ahonda en la cuestión de la existencia de malos tratos en la institución y en la posibilidad efectiva de denuncia y sanción. La situación de la mujer en la institución merece un tratamiento especial y ocupa la cuarta sección del capítulo. Ello no sólo por su particular vulnerabilidad frente a malos tratos sino porque, de acuerdo con resultados de la encuesta, su presencia en la institución se ha profundizado en los últimos cinco años. Finalmente, la quinta sección analiza la percepción que tienen los policías de su relación con la ciudadanía.

1.1 La vocación policial

Los resultados de la encuesta son bastante consistentes al demostrar que los policías presentan un alto grado de compromiso e identificación con su institución. Ante todo, un policía se siente orgulloso de ser policía. Al menos así lo señala el 97 % de los efectivos que pertenecen a la institución, independientemente de su grado, sexo, años de servicio, localidad de trabajo o tipo de unidad (véase gráfico 1.1).

GRÁFICO 1.1 ¿Se siente usted orgulloso de ser policía? (% policías)

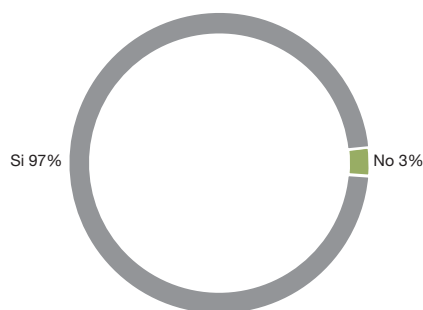
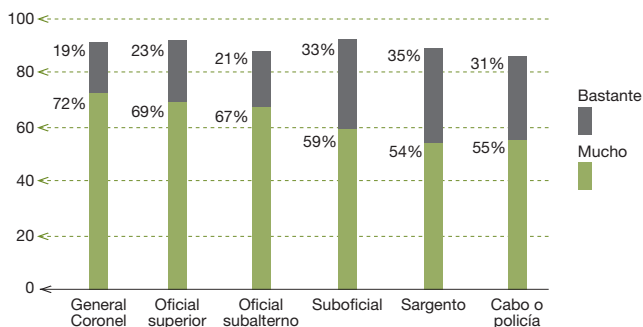
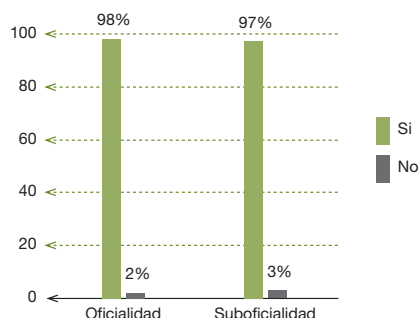


GRÁFICO 1.2 ¿Se siente usted motivado para hacer de la Policía Nacional una institución prestigiosa? (% policías que responden "bastante" o "mucho", por grado)



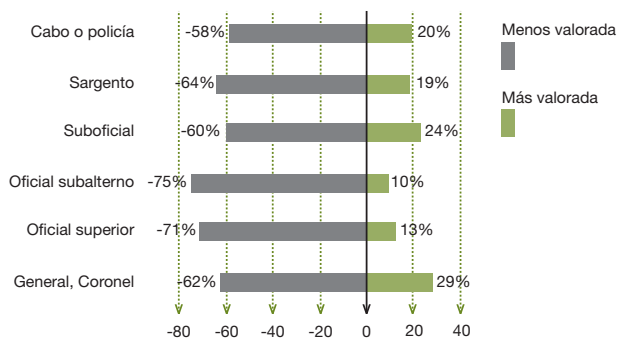
Siguiendo la misma línea, el 88 % de los policías declara sentirse bastante o muy motivado para hacer de la Policía Nacional una institución prestigiosa. Si bien el nivel de motivación tiende a disminuir levemente a medida que se desciende en el escalafón policial, en todos los grupos los policías que señalan sentirse “muy motivados” constituyen una clara mayoría (véase gráfico 1.2). Asimismo, el 97 % de los policías, en el conjunto de la institución, señala que su voluntad y opinión son importantes para mejorar la Policía Nacional. La motivación y el orgullo profesional se asocian por tanto a una voluntad manifiesta de involucramiento en el acontecer institucional (véase gráfico 1.3).

GRÁFICO 1.3 ¿Considera que la opinión y la voluntad de policías como usted son importantes para mejorar la institución? (% policías por grado agregado)



El orgullo de ser policía contrasta, sin embargo, con la valoración social que los propios policías tienen de su profesión, ya que el 62 % opina que, actualmente, la profesión policial es menos valorada que otras profesiones. Este sentimiento es transversal a la institución, aunque es posible percibir matices interesantes según el grado del entrevistado. Así, se puede señalar que la percepción de subvaloración de la profesión se encuentra más arraigada en la oficialidad que en la suboficialidad, ya que sólo el 13 % de los oficiales, frente al 20 % de suboficiales, opina que su profesión es actualmente más valorada que otras profesiones en la sociedad y en el mercado laboral. Una desagregación más fina de los datos muestra que son los oficiales superiores (71 %) y subalternos (75 %) los que más sienten esta subvaloración, mientras aquellos que luego de más de 25 años en la institución se encuentran en la cúspide del escalafón policial, tanto en la oficialidad (generales y coroneles) como en la suboficialidad (suboficiales) tienen una percepción algo más positiva de su profesión (véase gráfico 1.4).

GRÁFICO 1.4 ¿La profesión policial es más o menos valorada en relación a otras profesiones? (% policías por grado)



Este sentimiento resulta consistente con las motivaciones que aducen los policías para explicar su ingreso a la Policía Nacional: las oportunidades de desarrollo profesional (9 %), la estabilidad laboral (8 %), la remun-

neración económica (4 %) y el prestigio social (2 %) sólo explican, en conjunto, la pertenencia a la institución de algo menos de uno de cada cuatro policías. Estas razones son algo más frecuentes entre la oficialidad (véase gráfico 1.5) y en los policías con menos de tres años de servicio, sobre todo en cuanto a las oportunidades de desarrollo profesional. En cualquier caso, la gran mayoría de los policías declara su “vocación de servicio a la ciudadanía” (50 %), la “nobleza de la profesión policial” (13 %) y su “interés por la seguridad pública” (12 %) como su principal motivación para ingresar a la Policía Nacional. Dado que la pregunta hace referencia a una decisión tomada en promedio hace 13 años y que la vocación de servicio es más resaltada por policías con mayor antigüedad en la institución, es probable que el sentido de vocación tienda a adquirirse, y en todo caso, a afianzarse con los años de servicio (véase gráfico 1.6).

Por último, es importante señalar que los policías confían en su institución y creen en el trabajo que realizan. De forma consistente, la institución que despierta más confianza en los policías es la propia Policía Nacional. El 70 % de los efectivos policiales declara tener confianza en la Policía Nacional incluso por encima de la Iglesia católica (59 %), la Corte Nacional Electoral (40 %) o la Defensoría del Pueblo (36 %), todas ellas instituciones que presentan saldos positivos de confianza (véase gráfico 1.7). Las brechas de percepción entre la oficialidad y la suboficialidad no son muy marcadas, aunque en términos generales es posible señalar que los suboficiales tienen niveles más altos de confianza institucional que sus superiores. En relación a la ciudadanía, los policías no sólo presentan niveles de confianza bastante menores —en promedio un tercio menos—, sino comportamientos diferenciados no solamente respecto a la Policía Nacional, sino también frente a los medios de comunicación y las Fuerzas Armadas, que gozan de una valoración bastante positiva en la confianza de los ciudadanos (véase gráfico 1.8).

GRÁFICO 1.5 ¿Cuál fue su principal motivación para ingresar a la Policía Nacional? (% policías, por grado agregado)

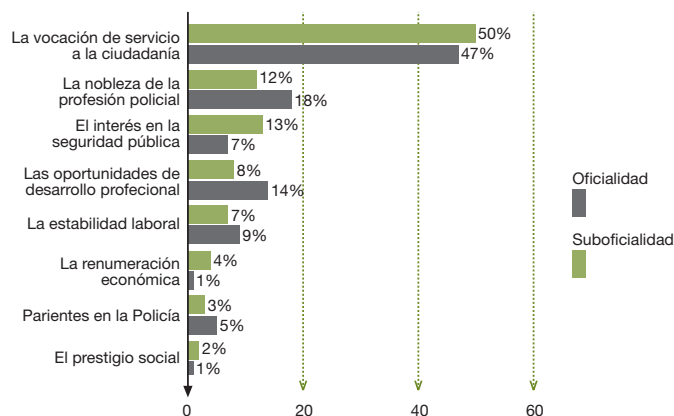


GRÁFICO 1.6 ¿Cuál fue su principal motivación para ingresar a la Policía Nacional? (% policías, por año de servicio)

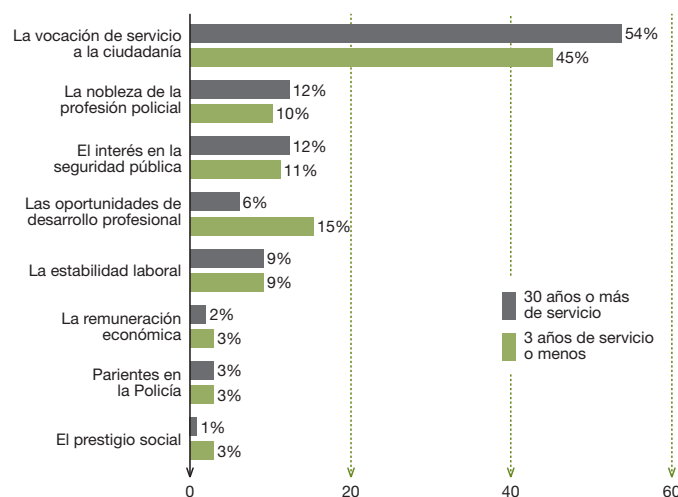


GRÁFICO 1.7 Confianza institucional de los policías (% policías que responden "confía" y "desconfía")

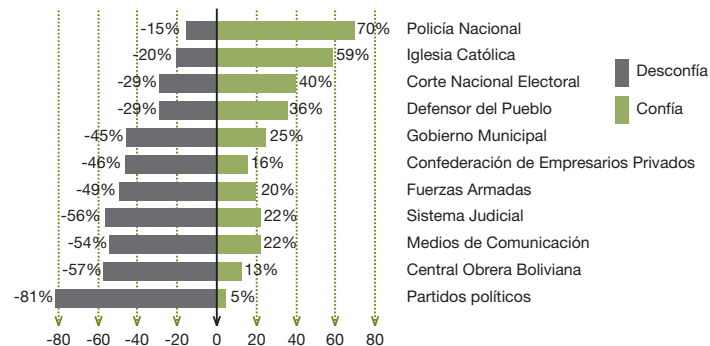


GRÁFICO 1.8 **Confianza institucional de los ciudadanos**

(% ciudadanos que responden “confía” y “desconfía”)

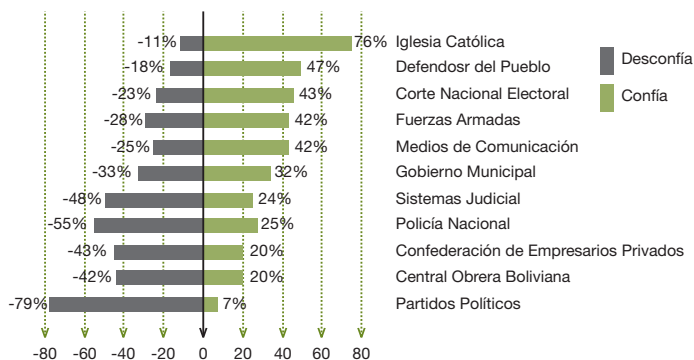
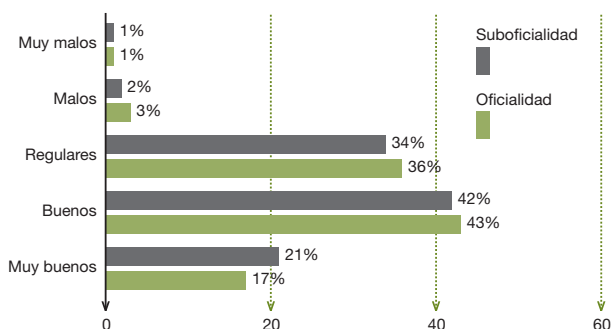


GRÁFICO 1.9 **¿Como califica los servicios que presta su unidad a la ciudadanía? (% policías, por grado agregado)**



En cuanto se refiere a la calidad del servicio que la Policía Nacional brinda a la población, el 63 % de los policías opina que es buena o muy buena, mientras que el 34 % la califica como regular. Apenas el 3 % opina que los servicios que presta su propia unidad a la sociedad son malos o muy malos (véase gráfico 1.9). Este dato pone de relieve dos cuestiones que serán tratadas en profundidad más adelante. Por un lado, en un contexto laboral difícil y caracterizado por múltiples restricciones, subyace el sentimiento generalizado de que la calidad de los servicios policiales es el resultado del sacrificio y del esfuerzo de los propios policías en el cumplimiento de sus labores cotidianas. Por el otro, dado el bajo nivel de confianza que inspira la institución en la ciudadanía y el juicio más bien negativo de los bolivianos sobre los servicios policiales, estos datos constituyen el primer atisbo de un divorcio entre policías y ciudadanos que será analizado en el capítulo tercero.

RECUADRO I.1 LA VOCACIÓN POLICIAL

**Lo bueno de ser policía:
“Trabajar por nuestro pueblo”**

“Me gusta servir a la sociedad, trabajar por nuestro pueblo y sacar adelante a nuestros hijos”, afirma una sargento potosina, como lo hacen muchos policías consultados sobre lo mejor de la profesión. Y es que la mayoría de ellos contesta de forma espontánea que encuentra mucha satisfacción en servir y frecuentar cotidianamente a los ciudadanos. “Servimos tanto a las personas muy adineradas como también a los más pobres y ese contacto con la diversidad es una de las par-

tes buenas de nuestro trabajo”, dice con orgullo un oficial de tránsito de la zona sur de La Paz. “Servir a la sociedad y estar junto con la gente es lo más lindo. Por eso me gusta el uniforme”, dice un investigador de Tránsito con 20 años de experiencia. “Ayudar a la gente de bajos recursos es lo mejor de ser policía”, dice un auxiliar cochabambino de tránsito. “Lo mejor que a mí me sucede es cuando una persona me dice ¡gracias, oficial, hasta luego!”, porque está satisfecho por mi colaboración y mi ayuda y por eso me agradece”, concluye un policía cruceño.

I.2 Las condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo constituyen un aspecto central de la problemática institucional. Un diagnóstico elaborado en 2002 por la Policía Nacional, corroborado por varias entrevistas realizadas a altos mandos de la institución, postula que “un escaso presupuesto se refleja en bajos sueldos, falta de recursos económicos para tareas operativas y de investigación, carencia de infraestructura y falta de material y equipos para cumplir con la función policial”. Más allá del origen de esta situación, lo cierto es que los datos de la encuesta confirman grandes carencias en la institución y un elevado nivel de malestar entre los policías, y en particular entre la oficialidad, con los niveles de remuneración, el equipamiento y las prestaciones sociales.

En primer lugar, el malestar con el salario es generalizado. El 78% de los policías declara estar insatisfecho o muy insatisfecho con el ingreso que percibe por su trabajo en la Policía Nacional. Este sentimiento es compartido por los distintos subgrupos de la institución, pero sin duda se presenta con mayor fuerza entre la oficialidad. Por un lado, nueve de cada diez oficiales de la Policía, frente a tres de cada cuatro suboficiales, se sienten insatisfechos con su ingreso. Por el otro, la incidencia de quienes declaran sentirse “muy insatisfechos” con su ingreso es, en promedio, dos veces más alta en la oficialidad que en la suboficialidad (véase gráfico 1.10). Por ello, el 80% de los policías sienten que en la institución no se les respeta su derecho a una remuneración justa de acuerdo a su antigüedad y jerarquía. Nuevamente, la percepción de una falta de correspondencia entre la labor que desempeñan y el ingreso que perciben está más difundida en la oficialidad que en la suboficialidad (véase gráfico 1.11).

No sorprende por tanto el hecho de que apenas un 3% de los policías declare que su salario le permite cubrir sin dificultad las necesidades mensuales de su hogar. En el otro extremo, el 44% afirma no poder cu-

GRÁFICO 1.10 ¿Está Ud. satisfecho con el ingreso que percibe por su trabajo en la Policía? (% policías por grado)

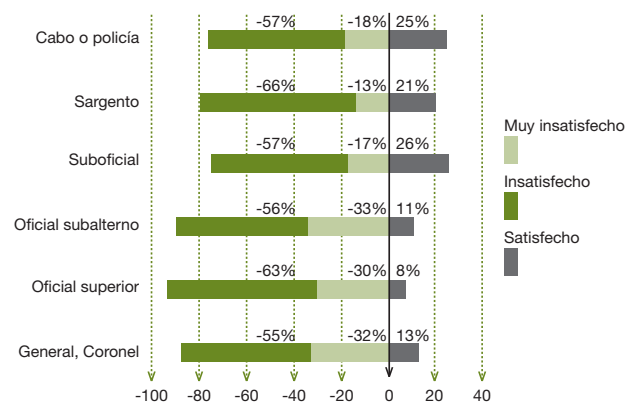


GRÁFICO 1.11 ¿Se le respeta el derecho a ser remunerado de acuerdo a su antigüedad o jerarquía? (% policías, por grado agregado)

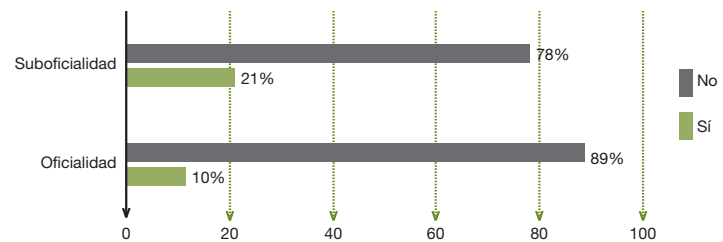


GRÁFICO 1.12 Con el ingreso que usted recibe por su trabajo en la policía, ¿llega usted a cubrir las necesidades mensuales de su familia? (% policías por grado)

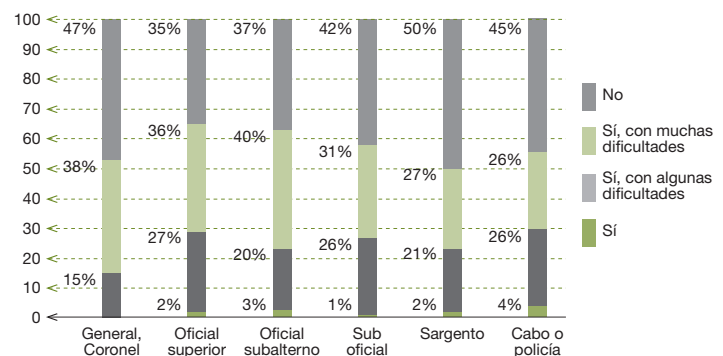


GRÁFICO 1.13 ¿Realiza usted alguna otra actividad laboral aparte de sus actividades como policía? (% policías por grado agregado)

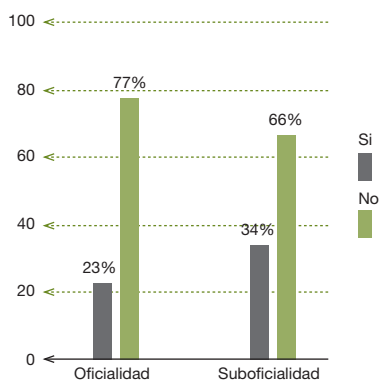


GRÁFICO 1.14 ¿Realiza usted alguna otra actividad laboral aparte de sus actividades como policía? (% policías por edad y sexo)

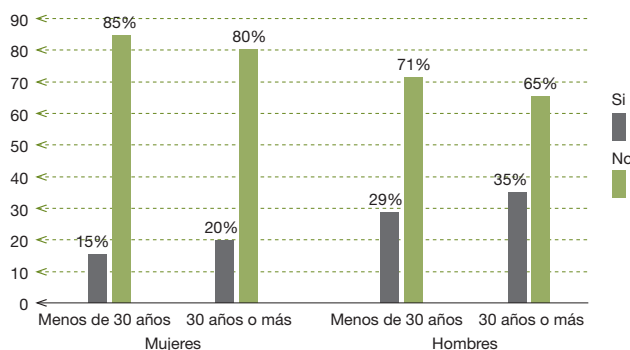
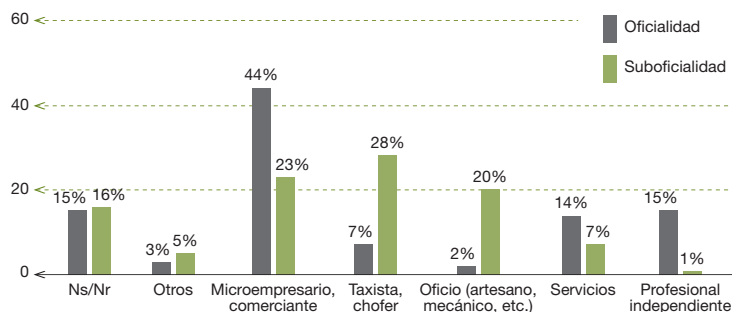


GRÁFICO 1.15 ¿Cuál es la otra actividad laboral que Ud. realiza? (% policías por grado agregado)



brir las necesidades de su familia con el ingreso que recibe por su trabajo. En este grupo resalta la mayor presencia de sargentos (50%) y generales, coroneles (47%), así como de efectivos de las ciudades de La Paz y El Alto (48%). Si a este grupo añadimos aquel que afirma tener “muchas dificultades” para llegar a fin de mes, resulta evidente que tres cuartas partes de los efectivos policiales se encuentran en una situación muy difícil (mayoritaria en la oficialidad) o crítica (mayoritaria en la suboficialidad), en relación a la satisfacción de sus necesidades familiares (véase gráfico 1.12).

En gran medida por esta causa, la sobrecarga laboral es un problema latente en la institución. Como señala un informe elaborado en 1999 por la Policía Nacional de Colombia sobre su contraparte boliviana, “debido a las bajas remuneraciones, resulta bastante usual desarrollar actividades alternas particulares con el propósito de equilibrar la asignación básica aceptable, generando fatigas laborales y desconcentración en el servicio policial. Ello incide en la baja productividad y propicia actos deshonestos”. La encuesta refleja que uno de cada tres suboficiales, sargentos, cabos y policías, y uno de cada cuatro oficiales, tiene un trabajo suplementario a su actividad policial (véase gráfico 1.13). Desagregaciones adicionales permiten afirmar que se trata de un fenómeno con particular incidencia en el grupo de policías varones mayores de 30 años (véase gráfico 1.14)

El perfil ocupacional de los policías varía sustancialmente según el grado y el nivel de formación. Como se observa en el gráfico 1.15, los oficiales que declaran tener una segunda ocupación además de su labor como policías, se desempeñan como profesionales independientes (15%), en actividades comerciales (44%) y de servicios (14%). Por su parte, suboficiales, sargentos, cabos y policías encuentran una segunda ocupación en el transporte como taxistas y chóferes (28%), en el comercio (23%) o en la industria manufacturera como artesanos o mecánicos (20%). Entre

los oficiales que tienen una segunda ocupación se detectan dificultades económicas mayores y, sobre todo, una percepción bastante más negativa en relación al ingreso que perciben por su trabajo en la Policía Nacional (véase gráfico 1.16).

El malestar de los policías también es elevado en cuanto se refiere al tiempo que pueden dedicar a sus asuntos personales. En términos agregados, el 73 % de los policías declara que su trabajo no les permite ocuparse de su familia y de sus responsabilidades personales como quisieran (véase gráfico 1.17). Una vez más, son los oficiales quienes se muestran más insatisfechos con esta situación (81 %). También es posible detectar un nivel de insatisfacción significativamente más elevado (82 %) en las mujeres policía. Entre los varones, paradójicamente, la incidencia de quienes declaran que su trabajo les permite ocuparse de sus responsabilidades personales es algo mayor entre los que tienen una segunda ocupación laboral, independientemente de su grado (véase gráfico 1.18).

En segundo lugar, los policías se muestran insatisfechos con la infraestructura y la dotación de equipos que la institución pone a su disposición para la realización de su trabajo. De forma consistente, entre el 75 % y el 85 % de los policías se declaran insatisfechos o muy insatisfechos con la dotación de armamento y equipo policial (84 %), con la provisión de uniformes (83 %), con los equipos de comunicación (81 %), con los medios de transporte (79 %), con las oficinas y el material de escritorio (77 %), con las infraestructuras físicas (75 %) y la alimentación (74 %). En promedio, uno de cada tres policías se declara “muy insatisfecho” y uno de cada dos policías “insatisfecho” con los distintos aspectos del equipamiento y las instalaciones policiales (véase gráfico 1.19).

Los distintos datos sobre los elementos brindados a los policías en sus unidades de trabajo no muestran diferencias estadísticamente significativas de percepción entre la oficialidad y la suboficialidad, salvo ligeros matices referidos a un mayor nivel de insa-

GRÁFICO 1.16 Consideraciones sobre el ingreso salarial

(% policías por grado agregado y doble ocupación)

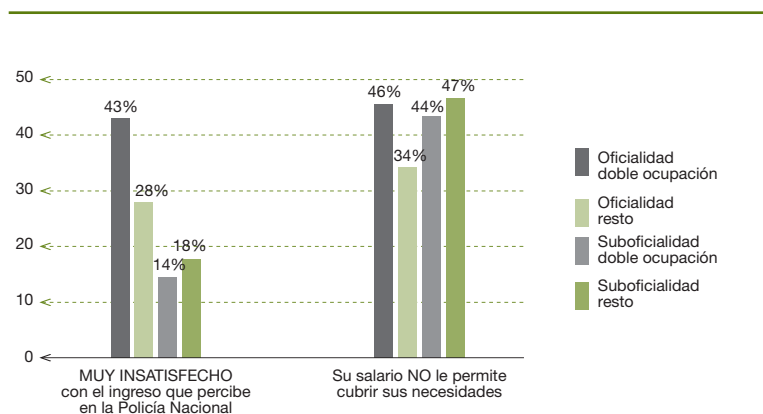


GRÁFICO 1.17 ¿Su trabajo le permite ocuparse de su familia y de sus responsabilidades personales como quisiera?

(% policías por grado agregado)

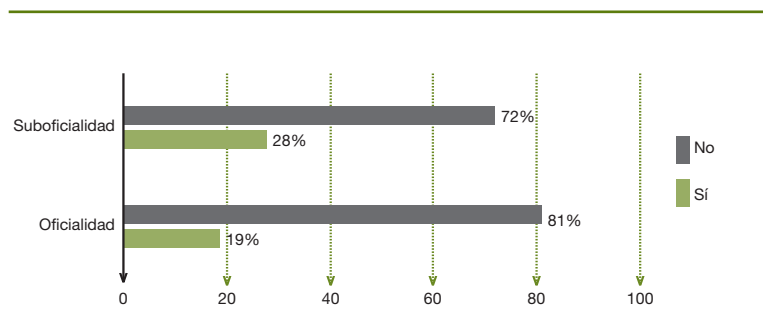


GRÁFICO 1.18 ¿Su trabajo le permite ocuparse de su familia y de sus responsabilidades personales como quisiera?

(% policías por sexo y doble ocupación)

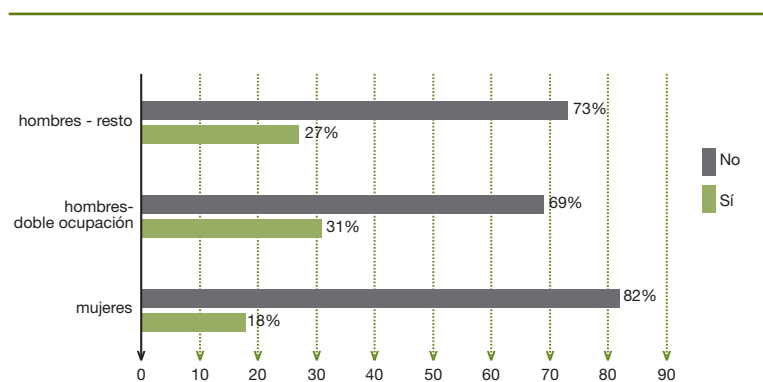


GRÁFICO 1.19 ¿Cuán satisfecho está Ud. con los siguientes elementos brindados en su unidad? (% policías)

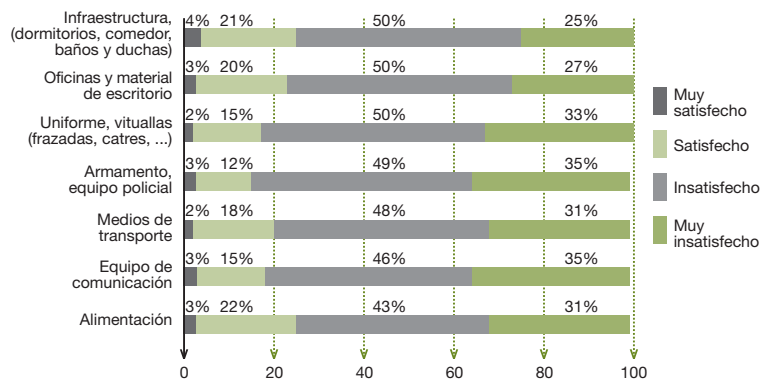


GRÁFICO 1.20 Grado de satisfacción con armamento y equipo policial (% policías por grado)

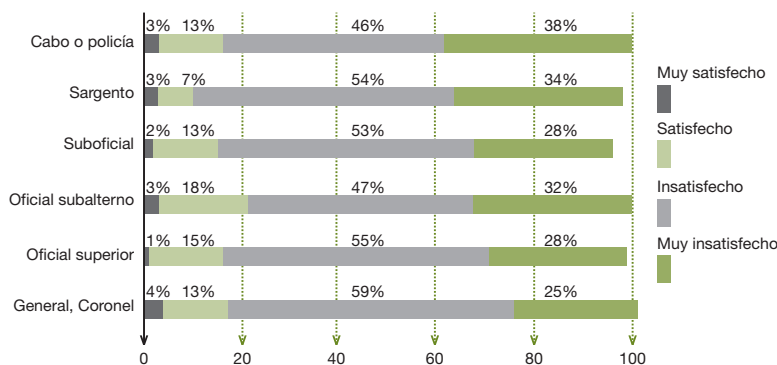
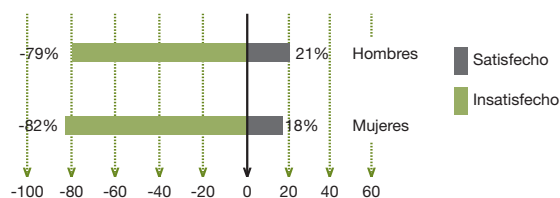


GRÁFICO 1.21a Promedio de satisfacción en las siete dimensiones analizadas (% policías por sexo)



tisfacción de los efectivos policiales de base en relación a su alimentación y un patrón ligeramente diferenciado en cuanto a la dotación de armamento: como se observa en el gráfico 1.20, la insatisfacción se atenúa a medida que ascendemos en el escalafón policial, por lo que la brecha entre un policía de base y un jefe policial es de 13 puntos en el grupo de quienes declaran sentirse “muy insatisfechos” con su dotación de equipo policial.

En cuanto a la desagregación por sexo, se puede señalar que las policías mujeres tienden a ser algo más críticas que sus colegas varones en las distintas variables analizadas, mostrando diferencias estadísticamente significativas respecto a su valoración de las infraestructuras físicas, la dotación de armamento y los medios de transporte¹ (véase gráfico 1.21a). La desagregación por tipo de localidad y tipo de función de las unidades policiales muestra un patrón de comportamiento más claro: los policías destinados a cumplir funciones operativas en todo el país, especialmente los policías destacados en las unidades policiales de la ciudad de El Alto, son más críticos en todos los aspectos analizados, salvo en lo que se refiere a los medios de transporte, en el primer caso, y a las infraestructuras físicas, en el segundo (véanse gráficos 1.21b y 1.21c).

Estos datos corroboran las deficiencias puestas de manifiesto por distintos estudios. En particular, como señala un informe del Ministerio de Gobierno del año 2002, “las asimetrías entre las capacidades logísticas con las que cuenta el crimen organizado y la tecnología obsoleta con la que cuenta la Policía Nacional, es una de las bases del problema de la Policía en su labor en la lucha contra la delincuencia”. Específicamente, las deficiencias en la dotación de equipo policial y uniformes despiertan el mayor nivel de malestar en la institución. Apenas el 15% y 17% de los policías, respectivamente, se declara satisfecho con la

¹ El grado de insatisfacción de mujeres y hombres es de 79% frente a 73% (infraestructuras físicas), 90% frente a 84% (dotación de armamento) y 86% frente a 79% (medios de transporte).

provisión de estos elementos esenciales para su desempeño cotidiano. Por ello, no resulta extraño que el 77% de los policías se declare igualmente insatisfecho con las medidas adoptadas por su institución para garantizar su seguridad personal en el desempeño de sus labores cotidianas. Como lo muestran los gráficos 1.22 y 1.23, el personal asignado a labores especializadas (82%) y sobre todo los oficiales (89%) son quienes registran los índices relativos de insatisfacción más elevados.

Finalmente, de acuerdo al capítulo tercero de la Ley Orgánica de la Policía Nacional, en su calidad de servidores públicos, los policías no sólo deben estar afiliados a la Caja Nacional de Seguridad Social, sino que cuentan además con servicios asistenciales propios de la institución. Éstos se materializan sobre la base de aportes al Fondo Complementario de la Seguridad Social de la Policía Nacional. Adicionalmente, los policías cuentan con un régimen de vivienda a cargo del Consejo de Vivienda Policial (COVIPOL) y organismos de mutualidad que reciben aportes voluntarios de la oficialidad (COOMUPOL) y de la suboficialidad (ANSCLAPOL).

A pesar de las disposiciones legales que amparan estos derechos, no todos los policías se benefician de las distintas prestaciones. Como se observa en el gráfico 1.24, el grado de cobertura es variable, distinguiéndose dos situaciones diferenciadas según se analice el alcance de las clínicas, los seguros y las pensiones policiales —que cubren en promedio al 82% de los policías—, o la cobertura de la cooperativa mutual y el consejo de vivienda —que en promedio sólo incluyen al 50% de los policías. De la misma forma, la desagregación de los datos por grado muestra una situación bastante diferenciada entre la oficialidad y la suboficialidad: el nivel de cobertura promedio en los cinco servicios analizados desciende del 84% entre oficiales al 66% entre suboficiales, sargentos, cabos y policías.

GRÁFICO 1.21b Promedio de satisfacción en las siete dimensiones analizadas (% policías por tipo de unidad)

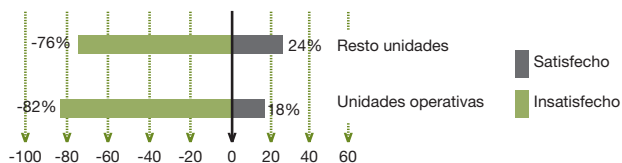


GRÁFICO 1.21c Promedio de satisfacción en las siete dimensiones analizadas (% policías, El Alto frente al resto de las ciudades)

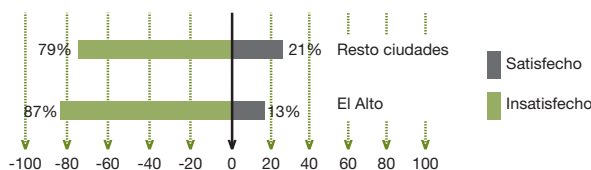


GRÁFICO 1.22 ¿Está usted satisfecho con las medidas adoptadas para garantizar su seguridad personal? (% policías por grado)

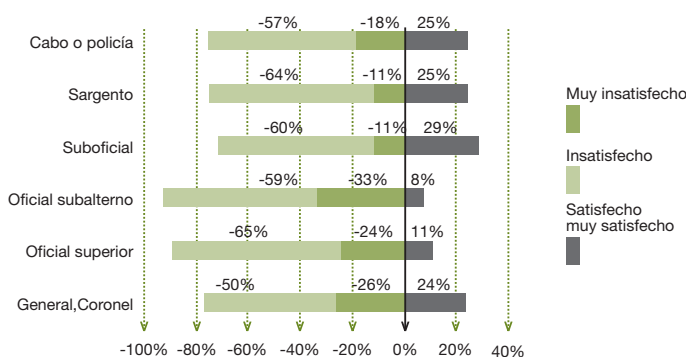


GRÁFICO 1.23 ¿Está usted satisfecho con las medidas adoptadas para garantizar su seguridad personal? (% policías por tipo de unidad)

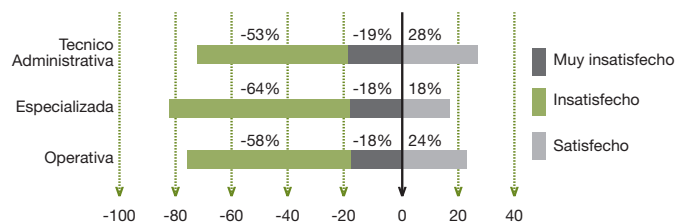


GRÁFICO 1.24 Cobertura de servicios sociales
 (% policías que acceden a la prestación, por grado agregado)

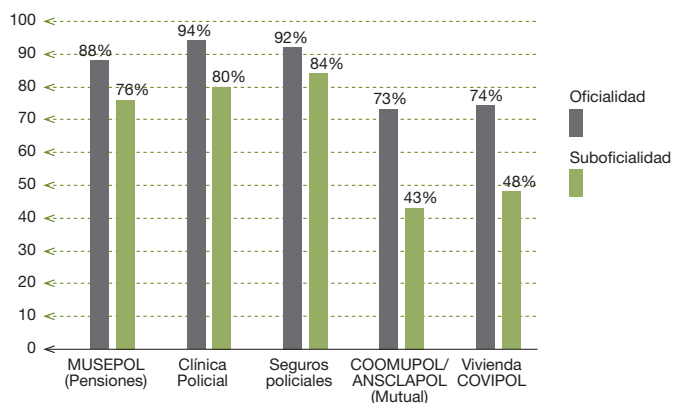


GRÁFICO 1.25 Cobertura integral de servicios sociales
 (% policías que reciben todas las prestaciones frente a los que no acceden a ninguna, por grado agregado)

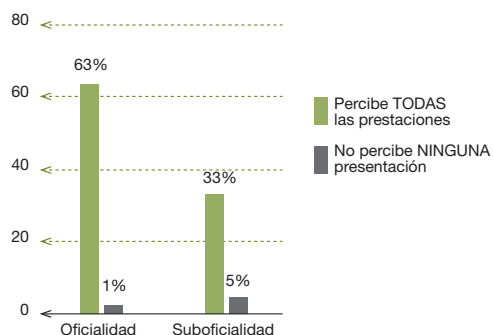
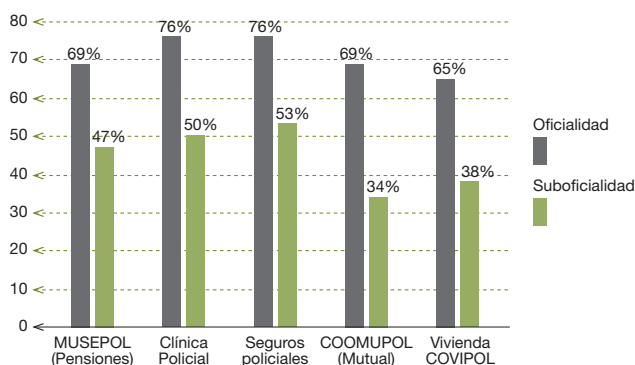


GRÁFICO 1.26 Nivel de insatisfacción con los servicios sociales
 (% policías que reciben las prestaciones y se declaran “insatisfechos” o “muy insatisfechos” por grado agregado)



Esta brecha es más notoria en cuanto a la cobertura relativa de COOMUPOL/ANSCLAPOL y COVIPOL, y se hace más visible cuando analizamos la composición del grupo de policías que perciben todas las prestaciones sociales analizadas. En esta situación se encuentra el 39 % de los policías de la institución, aunque con una clara sobre representación de oficiales: mientras apenas uno de cada tres suboficiales se encuentra cubierto por los cinco servicios sociales analizados, esta proporción se eleva a casi dos de cada tres oficiales. Al contrario, en situación crítica se encuentra el 4 % de los policías, es decir algo menos de mil personas, esencialmente fuera de la ciudad de La Paz, que actualmente no están cubiertas por ningún servicio social en la institución (véase gráfico 1.25).

Entre los policías cubiertos por las distintas prestaciones sociales analizadas, algo menos de la mitad (49 %) se considera “insatisfecho” o “muy insatisfecho” con el servicio recibido. Las diferencias de percepción son nítidas dependiendo del tipo de prestación y del grado del policía. Por un lado, la opinión de los oficiales es mucho más crítica: como se observa en el gráfico 1.26, en todos los casos al menos dos tercios de la oficialidad se declara insatisfecha con los servicios sociales de la institución. Por el otro, la opinión de suboficiales, sargentos, cabos y policías cubiertos por las distintas prestaciones es mayoritariamente positiva, salvo en el caso de los seguros policiales. Si bien son pocos, los policías de base cubiertos por ANSCLAPOL y COVIPOL se declaran bastante más satisfechos con estos servicios tanto en relación a otras prestaciones como en relación a la oficialidad cubierta por la mutual y el consejo de vivienda.

“Tenemos mucho trabajo y nada de descanso”

“En mi unidad, no tenemos un ambiente apropiado, no para dormir, sino para descansar un rato por la noche”, comenta un policía potosino. “Hace 10 años que no he pasado Navidad en familia”, deplora una policía paceña. A tiempo de hacer un balance de sus condiciones de trabajo, los policías colocan en la columna de lo negativo los aspectos relativos a sus condiciones de trabajo. Las deficiencias de las instalaciones, la alimentación y la sobrecarga de trabajo hacen al día a día de nuestros policías.

Muchos policías están desgastados, “Yo trabajo desde las siete de la mañana a la una de la tarde y desde las siete de la noche a la una de la mañana. No hay buena alimentación y no tenemos buenos dormitorios”, dice un patrullero paceño. Un investigador de la PTJ en el Chapare comenta: “Lo peor es que corremos mucho riesgo y no contamos con los recursos económicos suficientes como para poder cubrir nuestros gastos”. “Mi unidad no cuenta con la alimentación. Ahora hay otras unidades que sí tienen alimentación, pero si usted va, se pregunta si no es alimento para gatos. Normalmente es arroz-

fideo, fideo-arroz, arroz-fideo y se repite así”, dice otro colega. “La alimentación no es de las mejores pero nuestro organismo está acostumbrado a cargar energía, no importa lo que estemos comiendo”, resume con filosofía otro policía.

Las obligaciones laborales impiden a muchos de ellos ocuparse de sus familias como quisieran. Una policía del servicio de identificación dice: “Tenemos mucho trabajo y nada de descanso”. Una colega afectada al Tránsito saca la siguiente cuenta: “durante mis 14 años de servicio, he pasado 10 navidades y años nuevos trabajando en el cuartel con mis colegas. Lamentablemente también me he perdido fechas importantes como los aniversarios de mi matrimonio y de mi hijo, que yo hubiera querido celebrar con la familia”. Un investigador de la unidad de Tránsito se queja: “¡Lo peor son los destinos más que todo! Yo casi conozco todo el interior, me han destinado a Santa Cruz, Tarija, Bermejo, he estado en el Chapare; o sea, ¡he dado toda una vuelta!”. Un patrullero paceño señala, “Como mi sueldo no me alcanza, aparte de ser policía, me tengo que dedicar a otras cosas y entonces ¡me cuesta levantarme! Estoy un poco cansado y tengo también problemas en mi casa”.

“No tenemos ni equipo, ni material, ¡Nada!”

“La gente nos exige mucho pero no tenemos lo mínimo como para satisfacerles. La gente quiere que les estemos cuidando, pero no tenemos ni equipo, ni material. ¡Nada!”, declara una mujer policía. “Contra los delincuentes no tenemos aquí una escopeta, no tenemos un chaleco antibalas, no tenemos un escudo y muchas veces el armamento tiene que salir de nuestros bolsillos”, dice un policía cruceño. “Para enfrentar los disturbios, sólo tenemos cascos y chalecos que no sirven”, dice otro policía cruceño.

Los efectivos policías hacen su trabajo co-

mo pueden, “No tenemos ni equipos, ni material. ¡Nada! ¡Hasta nuestros bolígrafos tenemos que comprar!”, describe una policía de la Unidad de Identificación, mostrando que la precariedad está al orden del día en la realidad policial. “No tenemos buenos escritorios, ni nada de lo que necesitamos. Hemos tenido que tocar la puerta de gente que han sufrido algún accidente, y ellos nos han obsequiado unas computadoras a medio uso”, dice un agente paceño de tránsito. “Aquí en Camiri no tenemos absolutamente nada, la infraestructura está malísima, no tenemos ni material de escritorio”, dice un radiopatrullero del 110.

“En Radio Patrullas, las radios son medio obsoletas y ya no sirven. Algunos tenemos celular y eso nos salva. ¡No tenemos medios!”, describe un investigador de la unidad de Tránsito. “La prioridad sería tener radios para comunicarnos, como por ejemplo para averiguar un número de placa, o alertar sobre un vehículo sospechoso, pero no hay medios de comunicación. Segundo: la información. Se dice que todo es computarizado, pero eso es en teoría, por que si usted acude a la computadora, hasta que le den los datos, ¡dónde ya estará el vehículo sospechoso! Nuestras computadoras, pues, no son actualizadas y tampoco están en red”, añade un colega. “Aquí tenemos una sola radio y cuando uno sale a la calle, no se puede comunicar con nadie”, dice un agente de tráfico en Punata.

Los medios de transporte también suelen ser precarios. “Lamentablemente solo contamos con una 'peta' que es de donación. Nuestro vehículo no llega, y si llega, es con mucha dificultad”, se lamenta un policía. “Han llegado camionetas... ¿Para qué? No hacen servicio a la sociedad. ¿Saben a quiénes hacen servicio? ¡A los Jefes! Y cuando hay gasolina, ¿quiénes se la agarran? ¡Los jefes!”, denuncia otro. “Con los motociclistas estamos incomunicados”, comenta un tercero. “No tenemos automóvil ni tampoco motocicleta para poder trasladarnos rápidamente hasta el lugar en el cual pase algún problema. Necesitaríamos por lo menos disponer de los recursos económicos como para poder llegar en taxi”, dice un investigador de la PTJ en el trópico cochabambino.

1.3 Discriminación y malos tratos

Una encuesta realizada por el Defensor del Pueblo entre cadetes de la Academia Nacional de Policías en 2005 señala que “algunas formas de disciplina y entrenamiento, todavía no están superando las arcaicas y violentas formas de enseñanza y formación porque continúan métodos reñidos con el respeto a los derechos humanos”. El tema de los malos tratos no se limita a la esfera de la formación de quienes tendrán a su cargo la conducción de la institución en las próximas décadas. Se trata de un fenómeno que afecta de alguna u otra forma a la mayoría de los policías de distintos grados en las distintas unidades policiales del país.

Una primera aproximación al tema, permite señalar que sólo uno de cada dos policías (51 %) se siente tratado con respeto por sus superiores y camaradas en el lugar de trabajo. Como se observa en el gráfico 1.27, la desagregación por grado permite inferir percepciones y vivencias diferenciadas dentro de la institución. Por un lado, la bre-

cha entre la oficialidad y la suboficialidad se hace evidente, pues la proporción de quienes no se sienten tratados con respeto en la institución desciende al 33 % en el caso de los oficiales, mientras que alcanza al 52 % entre cabos y policías. Por otro lado, son los cargos jerárquicos más altos entre la oficialidad y entre la suboficialidad quienes declaran en mayor proporción relativa sentirse tratados con respeto: es el caso del 74 % de los generales y coroneles de la institución y del 53 % de los policías con grado de suboficial. Ambos cortes permiten inferir que el nivel de respeto a un policía en su institución está asociado en buena medida —aunque no exclusivamente— a su posición en el escalafón policial. En términos geográficos, los efectivos de la ciudad de El Alto son quienes afirman ser tratados con menos respeto (59 %) por sus superiores y camaradas.

En la Policía Nacional, no ser tratado con respeto significa estar expuesto a distintas situaciones tipificadas como malos tratos. De hecho, uno de cada tres policías en promedio manifiesta que ha sido víctima

“muchas veces” o “todo el tiempo” de distintas formas de maltrato, desde gritos y ofensas de palabra (35 %) o incremento injustificado de carga laboral (40 %) hasta sanciones y arrestos injustificados (28 %). Si además se toma en cuenta a los policías que afirman haber sido víctimas “alguna vez” de malos tratos, se está hablando fácilmente de entre ocho y nueve de cada diez policías (véase gráfico 1.28). Solamente el 13 % declara no haber sido nunca víctima de agresión por parte de compañeros o superiores; el 23 % afirma que nunca fue arrestado o sancionado injustificadamente y el mismo porcentaje dice que nunca le impusieron una sobrecarga laboral injustificada.

Como se observa en el gráfico 1.29, entre quienes señalan no ser tratados con respeto por sus superiores y camaradas en la Policía Nacional, la incidencia de situaciones extremas de maltrato es mucho más elevada: en promedio, el 47 % declara haber sufrido malos tratos “muchas veces” o “todo el tiempo”, frente al 22 % entre quienes señalan ser tratados con respeto en la institución. Por tanto, la falta de respeto y los malos tratos son dos caras de la misma moneda en la Policía Nacional. Al contrario, ser tratado con respeto no significa necesariamente no haber sufrido algún tipo de maltrato; significa cuando mucho que su frecuencia y su gravedad es menor. De hecho, existen diferencias significativas entre la oficialidad y la suboficialidad (véanse gráficos 1.30 y 1.31): mientras que el primer grupo está más expuesto a incrementos injustificados de carga laboral y arrestos injustificados, el segundo lo está a maltratos físicos.

La más grave de las circunstancias consideradas, el maltrato físico muestra una incidencia ciertamente menor aunque no menos preocupante: uno de cada tres policías afirma haber sido maltratado físicamente al menos alguna vez en su carrera policial. Y la incidencia de casos críticos se eleva al 9 %; esto es, más de dos mil policías en todo el país son víctimas “muchas veces” o “todo el tiempo” de maltrato físico en la ins-

GRÁFICO 1.27 ¿Es usted tratado con respeto en su trabajo por sus superiores y camaradas? (% policías con respuesta afirmativa por grado)

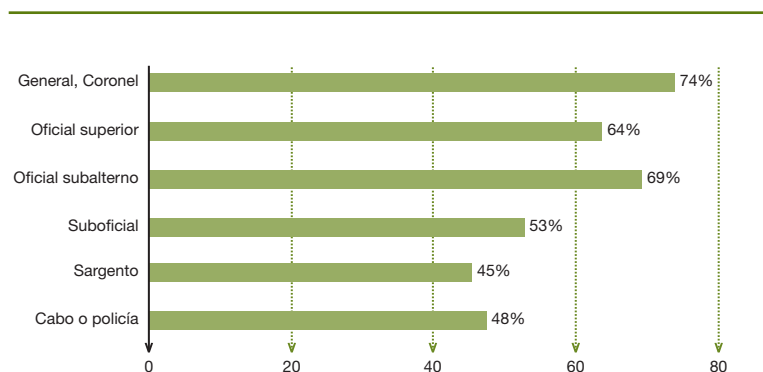


GRÁFICO 1.28 ¿Ha sido usted víctima de alguna de las siguientes acciones o actitudes de algún colega de trabajo o superior? (% policías)

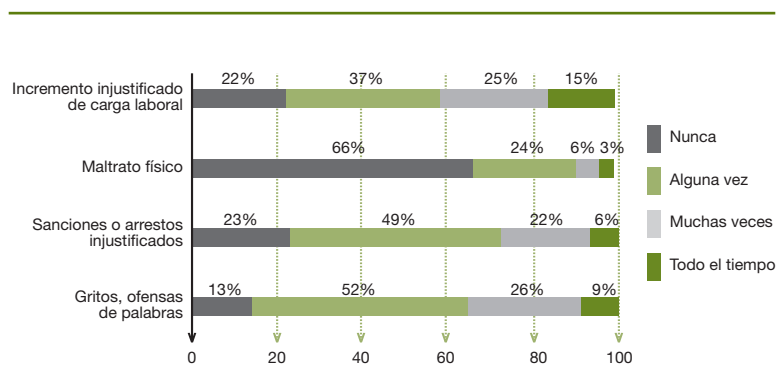


GRÁFICO 1.29 Policías que afirman ser víctimas de maltrato "muchas veces" o "todo el tiempo" (% policías, por trato recibido de colegas y superiores)

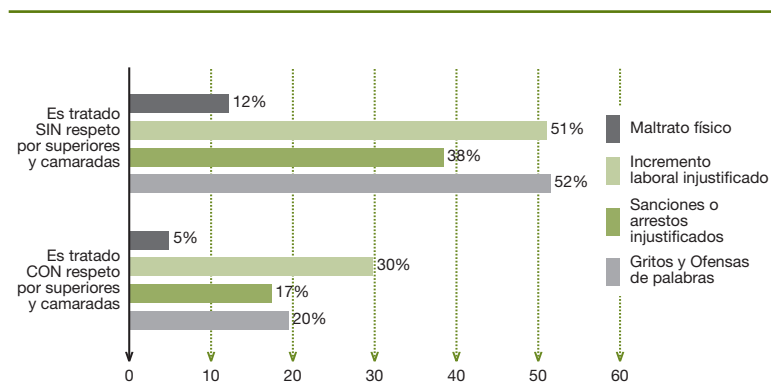


GRÁFICO 1.30 ¿Ha sido usted víctima de alguna de las siguientes acciones o actitudes de algún colega de trabajo o superior? (% suboficiales)

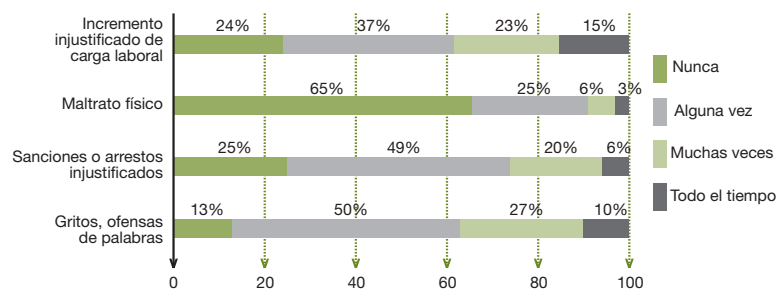


GRÁFICO 1.31 ¿Ha sido usted víctima de alguna de las siguientes acciones o actitudes de algún colega de trabajo o superior? (% oficiales)

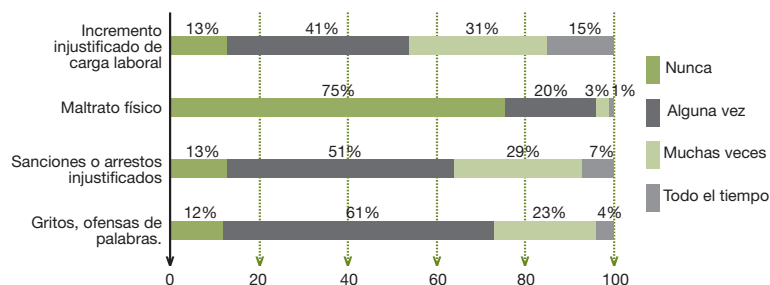
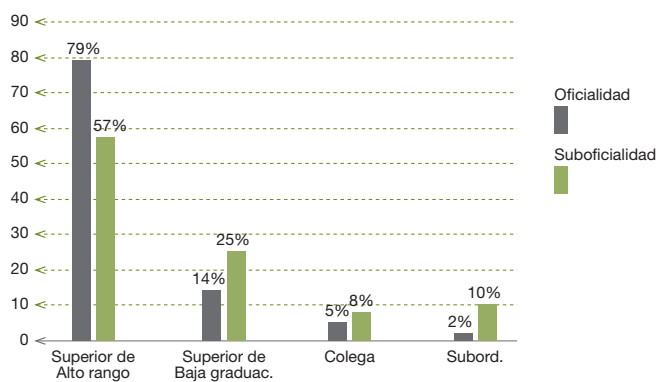


GRÁFICO 1.32 Origen principal del maltrato, (% policías por grado agregado)



titución. En este grupo es ligeramente mayoritaria la presencia de suboficiales, sargentos, cabos y policías varones, particularmente de las ciudades de La Paz y El Alto.

Entre quienes declaran haber sido víctimas al menos alguna vez de algún tipo de maltrato en la institución, el 62 % señala que el agresor fue un oficial de alto rango frente al 22 % que apunta más bien a un oficial de baja graduación, evidenciando los excesos a los que el verticalismo de la institución da lugar. Porcentajes no desdeñables apuntan también a colegas (8 %) y subordinados (8 %). Este patrón se repite independientemente del sexo del encuestado, la ciudad y el tipo de unidad donde presta servicios. Como era de esperar, sin embargo, la proporción de quienes apuntan a oficiales de alto rango como origen más frecuente de este tipo de tratamiento aumenta con el grado del agredido (véase gráfico 1.32). A la inversa, en la oficialidad disminuye notablemente la incidencia de abusos cometidos por colegas (5 %) y, sobre todo, por subordinados (2 %).

En palabras de los propios policías, los malos tratos tienen como causa principal la aplicación distorsionada de los principios de autoridad en una institución vertical y jerárquica. Así, el 25 % de las víctimas apunta al abuso de poder y el 16 % a la imposición de grado para explicar el maltrato recibido. Como se observa en el gráfico 1.33, la primera explicación es mayoritaria esencialmente entre la oficialidad mientras la segunda gana terreno entre la suboficialidad. El 13 % se atribuye parte de la responsabilidad, se autoinculpa y asume el maltrato como una forma de disciplina y un castigo asociado a su negligencia, a un trabajo mal realizado o atrasos y faltas en los que habría incurrido el agredido (7 %), o simplemente apunta a una supuesta falta de capacidad, formación e incompetencia propias (6 %). Si a este grupo se añade el 7 % de policías que señala no ser comprendido en su entorno laboral, cabe subrayar que la autoestima profesional de un grupo importante de policías se encuentra mellada por la ocurrencia de malos tratos en la institución.

Estos datos muestran que la superioridad jerárquica en la Policía Nacional tiende, con bastante frecuencia, a estar asociada a prácticas percibidas como imposición y abuso de poder. Ello incide notablemente en las bajas tasas de denuncia. Apenas el 21 % de las víctimas de malos tratos en la institución señala haber denunciado el hecho (véase gráfico 1.34). Las únicas diferencias significativas en este grupo muestran que la proporción de oficiales mujeres (27 %) y de policías de la ciudad de Cochabamba (28 %) que denuncian estos actos es algo superior.

En términos agregados, son dos las razones que empujan al silencio a ocho de cada diez policías victimados: el temor a las represalias (34 %) y la inexistencia de canales efectivos de denuncia en la institución (18 %). Adicionalmente, un 5 % opina que no se trataba de casos graves (véase gráfico 1.35). Entre quienes se atreven a denunciar el hecho, apenas uno de cada cuatro queda satisfecho con el tratamiento que se da a su denuncia (véase gráfico 1.36), reforzando aún más el silencio y la impunidad que rodean de forma casi generalizada los frecuentes casos de maltrato que se dan actualmente en la Policía Nacional.

GRÁFICO 1.33 Causa principal de maltrato (% policías por grado agregado)

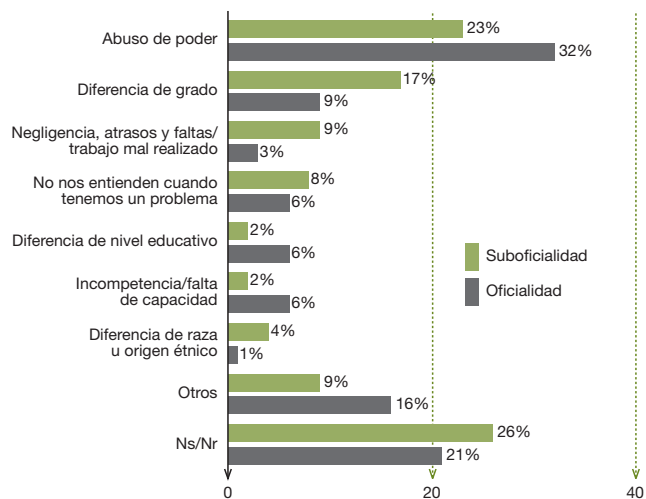


GRÁFICO 1.34 ¿Usted ha denunciado este tipo de actitudes (abuso y maltrato) a alguna instancia de la Policía Nacional alguna vez? (% policías)



GRÁFICO 1.35 ¿Por qué no denunció el abuso o maltrato? (% policías por grado agregado)

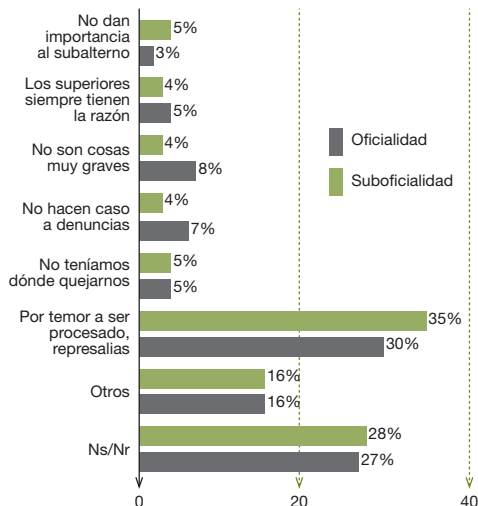


GRÁFICO 1.36 ¿Está usted satisfecho con el tratamiento que se le dio a su denuncia por abuso o maltrato? (% policías)



RECUADRO I.4 DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS 1

“Tengo conocimiento de que sí, otros los sufren...”

La mayoría de los policías entrevistados coinciden en que la situación está mejorando. Hay mayor respeto a los derechos humanos y, ahora, a ningún oficial se le ocurriría utilizar un bastón para golpear a un subalterno. “Antes decían que “el verde [olivo del uniforme] entra con sangre”. Yo recuerdo que cuando estaba en la Escuela Básica Policial, me he retrasado media hora y por eso, ¡en mi cuerpo han roto dos bastones! ¿Puede creer? ¡Por media hora de retraso!”, testifica un policía paceño.

“Ahora es prohibido que te toquen. ¡Más bien! Pero los jefes, como son jefes, siempre tienen la razón y nunca va a tener la razón el subalterno. Y seguimos en eso, no ha cambiado esa mentalidad. Antes era a sopapo limpio, pero estas últimas generaciones ya están entendiendo. Tampoco ya hay arrestos de 24 horas, 48 horas y hasta de ocho días como antes”, comenta una policía paceña. “Con este último reglamento de faltas y sanciones, yo pienso que poco a poco estas décadas de antes ya van pasando. Actualmente ya no existen arrestos, directamente nos pasan por memorando una primera llamada de atención y luego el caso se va a los tribunales de responsabilidad profesional”, complementa un conciliador policial en el Chapare.

Sin embargo, los abusos todavía existen en la Policía Nacional. Pocos policías entrevistados admiten haber sufrido abusos en

carne propia. Pero muchos escucharon hablar del caso de algún colega que no tuvo tan buena suerte. Así, un agente de tránsito cochabambino dice: “Nunca he tenido ningún problema de abusos injustos o de maltratos, pero tengo conocimiento de que sí, otros los sufren y que son mayormente los subalternos. Por el hecho de no tener grado mayor de jerarquía, ellos son maltratados físicamente y verbalmente por sus superiores.” Algunos sucesos son antiguos, pero otros son preocupantes precisamente por su actualidad.

“¡No saben con quién se meten!”: Una noche hemos ido con la patrulla a la plaza (...) y allí había un oficial en activo que quería estacionarse. Él estaba borracho. Nosotros le hemos dicho que tenía que recogerse y que no podía estacionarse en ese lugar, y él nos ha respondido: “¡yo soy oficial!, ¡qué son ustedes, ustedes sólo son monos y mostrencos! ¡No saben con quién se están metiendo!”, nos dijo. A mi amigo le ha golpeado. Después nos trató de hacer dar de baja ese oficial, hasta el punto de que yo he tenido que ir a dar parte a mi coronel. Pero mis superiores tampoco se quisieron meter en esa pelea” (Testimonio de un policía del eje central).

Policia golpeado y humillado: “Un camarada abandonó su servicio. Al día siguiente vino y el oficial lo golpeó a puñetes delante de todos. Luego lo sacó al frente para que haga pechadas, sabiendo que es un dragoneante antiguo. No es tampoco la forma para tratar a uno porque también somos personas” (Testimonio de un policía cruceño).

RECUADRO I.5 DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS 2

“Siempre queda la superioridad del que está arriba”

¿Cómo explicar estos abusos y cómo ponerles fin? Un agente de tránsito ha desarrollado su propia teoría: “En primer lugar, los abusos vienen por la ignorancia, porque nadie es omnipotente en ningún lado. Cuando una persona actúa por ignorancia, tendrá to-

dos los títulos que tenga, a golpes se las va a arreglar como lo hacían antaño. Y, en segundo lugar, nunca se ha sentado precedente, y por eso nuestros jefes no las tienen bien puestas, entonces no hacen nada por el subalterno, sino que dejan pisotear el uniforme. Si todos actuaran a la vez y el jefe hiciera respetar el reglamento y aplicar la san-

ción y nada más, podríamos acabar con los abusos. Se supone que ahora cada uno conoce las leyes, está en su derecho, no tiene por qué asustarse y no tiene tampoco por qué ir a golpear ni a gritar. Solamente tenemos que reclamar por nuestros derechos y listo. Asunto arreglado”.

Pero la mayoría sienten que no sirve de nada quejarse, al contrario puede ser la causa de que uno sea sancionado. “Siempre queda la superioridad del que está arriba. A veces con un grito nos hacen callar y no podemos opinar nosotros”, señala una mujer policía. “Yo ya tengo cinco años de servicio en la Policía Nacional y en mi carrera policial muchas veces yo he sido víctima de malos tratos y de gritos por ser subalterno recién egresado de la Escuela Básica Policial. Nunca nos trataron como personas. Eso por el solo hecho de haber estudia-

do seis años más que nosotros. Por eso nos tratan mal, pero no debería ser así porque todos somos iguales y todos pertenecemos a la misma institución policial”. Comenta un policía cruceño. Otro policía paceño que dio parte a sus superiores afirma “No quisieron atender el caso. Dijeron: “¡es oficial!, ¡no te metas, déjalo! Existe ese temor que nos amedrenta, porque algún día, por el destino, vamos a chocar nuevamente con él. De aquí a unos 10 ó 15 años será. Porque él va a subir [de rango], mientras que nosotros nos vamos a quedar abajo. Eso existe porque hay racismo”. Un colega va mucho más lejos en sus críticas apuntando que “los oficiales son de alto rango jerárquico y son los que mandan. Hacemos la denuncia y ésta desaparece de una u otra forma. Mayormente en el rango de oficial existe el racismo”.

I.4 Ser mujer en la Policía Nacional

En distintas facetas concernientes a su actividad laboral, las policías mujeres no presentan opiniones significativamente diferentes de las de sus colegas varones. Al igual que ellos, las mujeres muestran una insatisfacción manifiesta con su salario, las infraestructuras, el material, los equipos y las prestaciones sociales en la institución. Y de la misma forma, comparten la percepción de desempeñar una labor difícil y poco valorada por la sociedad en su conjunto. Más allá de ciertos matices importantes, la brecha de percepciones dentro de la institución suele explicarse más por la graduación que por la diferencia de sexo.

Dicho esto, la situación de la mujer en la Policía Nacional merece un tratamiento especial al menos por tres razones. En primer lugar, porque si bien existen mujeres policías desde 1976, su presencia en la institución se ha multiplicado en los últimos años. A juzgar por los resultados de la en-

cuesta, el 55 % de las mujeres ingresó a la Policía Nacional después del año 2000, frente a sólo el 26 % de los hombres entrevistados. Al contrario, sólo el 13 % de las mujeres lleva más de 25 años en la institución, la mayoría de ellas en unidades especializadas como las Brigadas de Protección a la Familia, frente al 16 % de los hombres, la mayoría de ellos en unidades operativas (véase gráfico 1.37).

GRÁFICO 1.37 Años promedio de servicio de los encuestados (% policías por sexo)

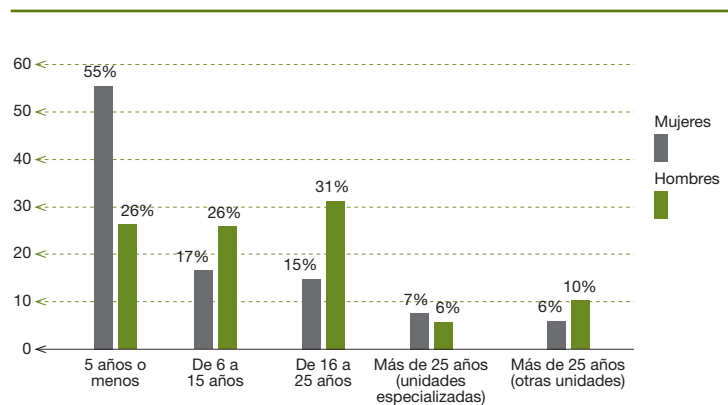


GRÁFICO 1.38 Distribución por tipo de unidad de los efectivos que ingresaron a la Policía Nacional después del año 2000 (% policías por sexo)

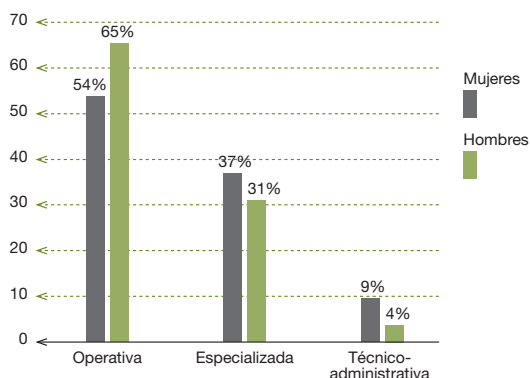


GRÁFICO 1.39 Años promedio de servicio en la Policía Nacional (% policías por tipo de unidad y sexo)

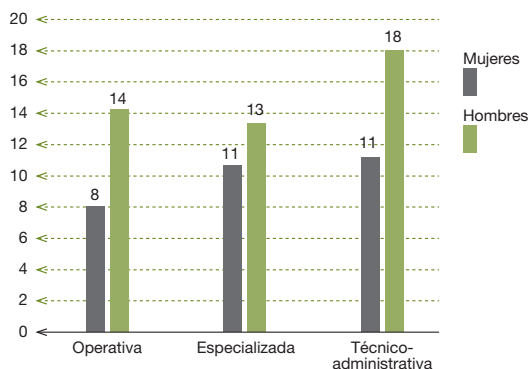
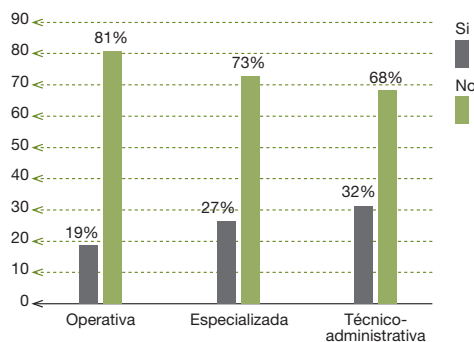


GRÁFICO 1.40 ¿Su unidad cuenta con dependencias exclusivas para mujeres? (% policías por tipo de unidad)



Además, en los últimos 5 años, el perfil de inserción de las mujeres en las distintas unidades de la institución no difiere radicalmente del de los hombres, aunque aún se observa una mayor presencia de mujeres en el sector técnico-administrativo (véase gráfico 1.38). Aún así, si el promedio de años de servicio de las mujeres es muy inferior al de los hombres en todos los tipos de unidades, este fenómeno se acentúa en las unidades operativas de la Policía Nacional, donde las mujeres alcanzan apenas 8 años de servicio. Al contrario, la brecha disminuye en las unidades especializadas, donde se encuentran destinadas las mujeres con más años de experiencia laboral (véase gráfico 1.39). Por ello, lo que resulta más novedoso es la presencia de mujeres en tareas operativas.

Posiblemente ello explique en alguna medida la escasa adecuación de las unidades policiales a las necesidades propias de cualquier institución mixta, particularmente en las unidades operativas. Apenas el 23% de los efectivos policiales señala que su unidad de trabajo cuenta con baños, dormitorios u otras dependencias exclusivas para las mujeres, realidad que incide negativamente en comportamientos de acoso sexual. Este fenómeno se presenta con mayor fuerza en las unidades de tipo operativo (19%), tendiendo a disminuir en las unidades técnico-administrativas (véase gráfico 1.40).

De la misma forma, el 78% de los policías reconoce que, a pesar de la evidente diferencia de necesidades y de constitución física, la dotación de uniformes es indiferenciada para hombres y mujeres en la institución. Nuevamente las diferencias por tipo de unidad son estadísticamente significativas: este fenómeno afecta en mayor medida a las mujeres destinadas a funciones operativas y especializadas, y algo menos a aquellas que trabajan en unidades técnico-administrativas (véase gráfico 1.41).

A estas deficiencias se suma el bajo nivel de cumplimiento de ciertos derechos básicos consagrados en la Ley Orgánica de la Poli-

cía Nacional, lo cual afecta negativamente a su dignidad de mujeres y relega a un segundo plano su papel de madres. Así, el 77% de las mujeres policía señala que en la institución no se respeta el horario de lactancia previsto por ley (véase gráfico 1.42). Esta situación se presenta en las distintas unidades de la Policía Nacional, aunque es algo más leve en las unidades técnico-administrativas (43%). En palabras de una entrevistada, “estar embarazada en la Policía Nacional es como estar enferma”. Como bien señala el informe del Defensor del Pueblo (2002) a partir de encuestas realizadas en la Academia Nacional de Policía, las formas de discriminación a la mujer en la institución son variadas².

En segundo lugar, la cuestión de género en la Policía Nacional es importante porque aún muestra las dificultades que enfrentan las mujeres en la sociedad boliviana para acceder a espacios de liderazgo y de poder. Como señala el Informe de Desarrollo Humano de Género (2003), a pesar de los avances logrados en los últimos diez años, en la sociedad boliviana persisten rasgos de índole patriarcal-patrimonialista que limitan y restringen la participación de la mujer en el mercado laboral. El 70% del total de miembros de la Policía Nacional opina que en la institución se favorece la participación de las mujeres. Sin duda, esta percepción está relacionada con la mayor presencia de mujeres policías en los últimos años, pero si bien es generalizada entre los hombres (74-76%), la opinión del personal femenino acusa diferencias: el 51% de las mujeres que componen la suboficialidad considera que en la institución se favorece la participación femenina, mientras que sólo el 24% de las mujeres oficiales opina lo mismo (véase gráfico 1.43).

En cuanto a las posibilidades de las mujeres para asumir cargos de mando en igualdad de condiciones que los varones en la Policía Nacional, la desagregación por género y por graduación muestra percepciones claramente diferenciadas (véase gráfico 1.44). Nuevamente, las mujeres que ocu-

GRÁFICO 1.41 ¿Su unidad cuenta con uniformes diferenciados para las mujeres? (% policías por tipo de unidad)

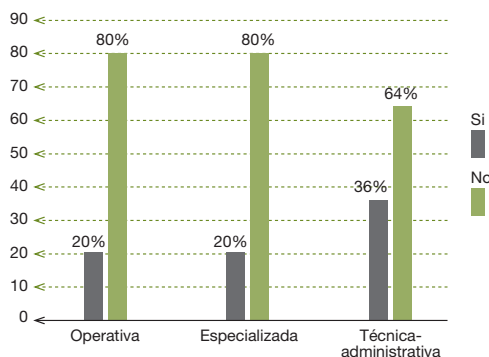


GRÁFICO 1.42 ¿Cuánto diría usted que se respeta el horario de lactancia en la policía? (% mujeres policía)

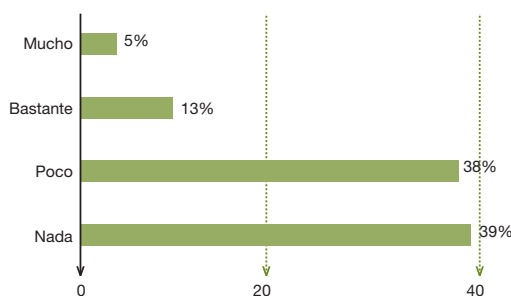
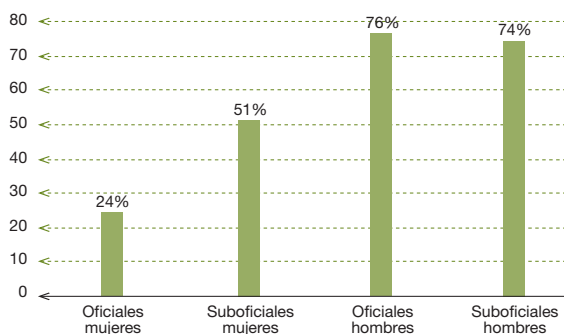


GRÁFICO 1.43 ¿Se favorece la participación de las mujeres en la Policía Nacional? (% respuestas afirmativas por sexo y grado agregado)



² Por ejemplo, “mientras que para los cadetes varones de la ANAPOL el día de descanso se extiende hasta el domingo, sus colegas mujeres deben retornar a la Academia el sábado por la noche”.

GRÁFICO 1.44 ¿Las mujeres asumen cargos de mando en igualdad de condiciones que los hombres en la Policía Nacional?
(% respuestas afirmativas por sexo y grado agregado)

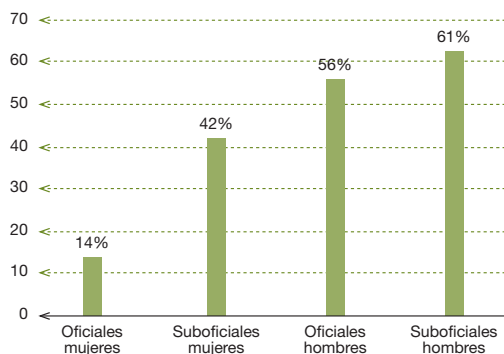


GRÁFICO 1.45 ¿La mujer policía está capacitada para realizar las mismas funciones que el varón? (% policías por sexo y grado agregado)

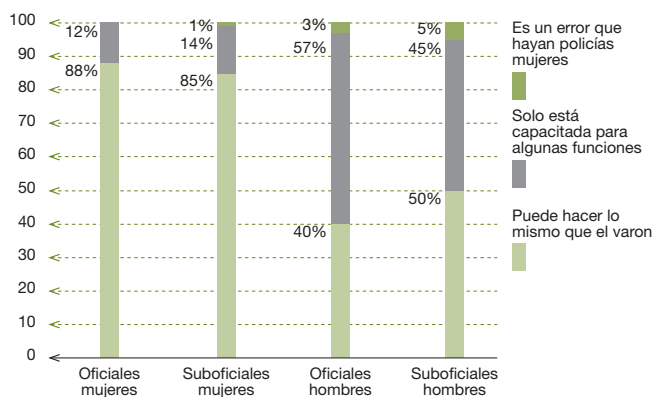
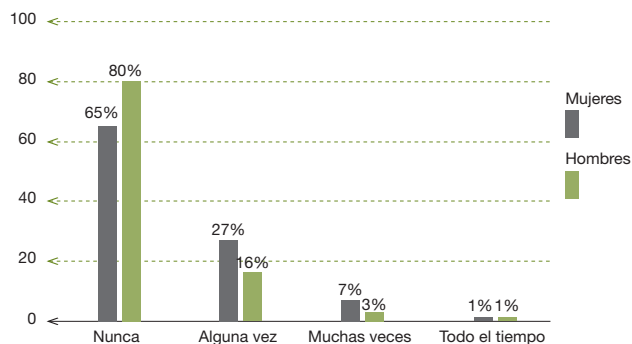


GRÁFICO 1.46 ¿Ha sido usted víctima de algún tipo de presiones tanto físicas como psicológicas para tener contactos íntimos no deseados de parte de algún colega de trabajo o superior? (% policías por sexo)



pan puestos de mando son mucho más críticas sobre su situación en la institución: apenas el 14 % de las mujeres oficiales opina que se accede a puestos de mando en condiciones de igualdad con los hombres. Las mujeres que pertenecen a la suboficialidad son bastante menos críticas, pues el 42 % considera que hay igualdad de condiciones, pero aún así se diferencian significativamente de sus colegas varones del mismo rango (61 %). En cambio, el porcentaje de oficiales varones que opinan que no hay discriminación en el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos es algo menor (56 %).

Por último, con relación a las capacidades de las mujeres policías, el 55 % de los encuestados considera que éstas están capacitadas para hacer lo mismo que los varones, en tanto que el 42 % opina que sólo están capacitadas para ejercer algunas funciones. Nuevamente, la desagregación por sexo y grado permite observar diferencias significativas entre los encuestados (véase gráfico 1.45). Mientras entre las mujeres prevalece la idea de que no existen funciones que la mujer no pueda desempeñar dentro del cuerpo policial (86 %), entre los hombres las opiniones se encuentran divididas. En cualquier caso es mayor la proporción de efectivos policiales de base que consideran que sus colegas mujeres pueden hacer lo mismo que ellos (50 %), que la proporción de oficiales varones de la institución que opinan de esa manera (40 %). El 57 % de los oficiales superiores opina, el contrario, que las mujeres sólo están capacitadas para ejercer algunas funciones en la Policía Nacional.

Al ser ésta la opinión mayoritaria entre los encargados de dirigir una institución con tintes verticalistas, es posible inferir las dificultades que encuentran las mujeres para consolidar su trayectoria profesional en la Policía Nacional. Más aún, corroborando algunas afirmaciones del Informe del Defensor del Pueblo sobre la Academia Nacional de Policías (2005), el 5 % de los policías varones opina que es un error que hayan policías mujeres en la institución.

En consecuencia, cabe señalar que todavía existe un cierto ambiente de hostigamiento que atenta contra los derechos humanos de las mujeres, especialmente en relación a aquellas que se encuentran en posiciones de mando.

Por último, la necesidad de examinar la situación de la mujer en la Policía Nacional es crucial, dada la verticalidad de la institución y la elevada incidencia de malos tratos entre los policías. Como lo muestra el gráfico 1.46, las presiones físicas y psicológicas para tener contactos íntimos no deseados con algún colega o superior, han afectado al menos alguna vez al 35 % de las mujeres y al 20 % de los varones. Es importante señalar que, puesto que la pregunta no incorporó explícitamente la referencia “de tipo sexual”, estos datos deben ser tomados con precaución al analizarlos como incidencia de acoso sexual. En cualquier caso, la intención explícita de la pregunta era estudiar este fenómeno, y así se lo comunicó a quienes manifestaron dudas sobre la formulación de la pregunta.

Como se observa en el gráfico 1.47, la incidencia e intensidad del acoso sexual es sensiblemente más alta entre las mujeres oficiales que entre suboficiales, sargentos, cabos y policías de sexo femenino: al menos una de cada dos oficiales afirma haber sido víctima de este tipo de tratamiento y una de cada cinco representa un caso grave. Las conclusiones del Informe del Defensor del Pueblo sobre la ANAPOL (2005) tienden a confirmarse: el ambiente en la Policía Nacional es particularmente difícil para las mujeres que acceden a cargos de mando. Entre quienes declaran haber sido víctimas de acoso sexual al menos una vez, el 62 % señala que el agresor fue un oficial de alto rango, frente al 22 % que apunta más bien a un oficial de baja graduación, evidenciando una vez más los excesos a los que el verticalismo de la institución da lugar. Porcentajes más bien marginales señalan a colegas (8 %) y subordinados (8 %) (Gráfico 1.48).

Cuando el problema de acoso sexual aqueja a varones, afecta esencialmente a los

GRÁFICO 1.47 ¿Ha sido presionado para tener contactos íntimos no deseados? (% policías por sexo y grado agregado)

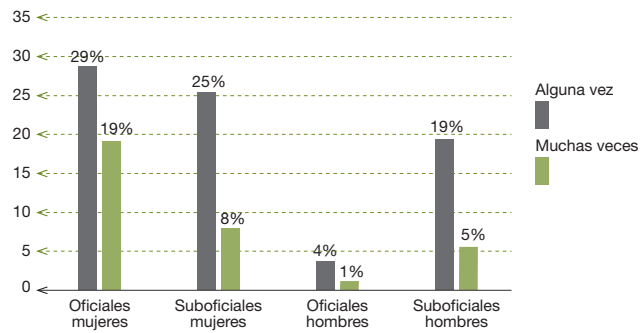


GRÁFICO 1.48 Origen principal del acoso sexual (% policías por sexo)

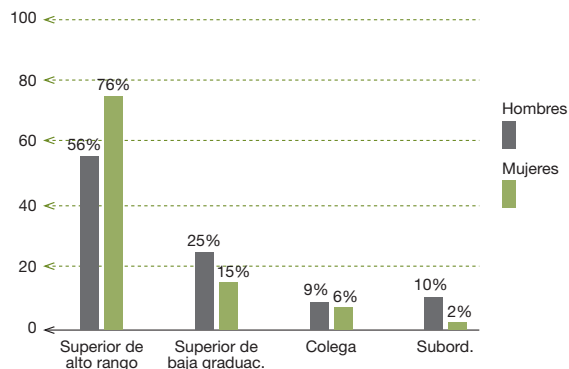


GRÁFICO 1.49 ¿Usted ha denunciado el acoso sexual? (% policías)

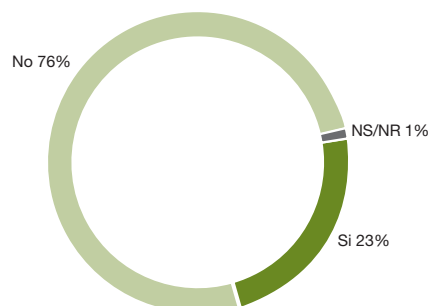


GRÁFICO 1.50 ¿Está usted satisfecho con el trato dado a su denuncia?
(% policías)

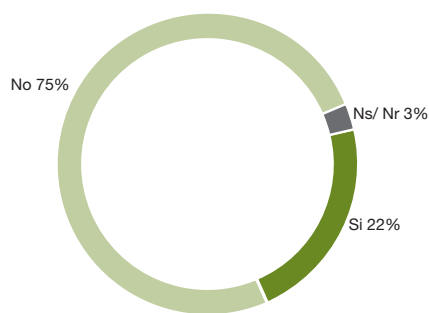
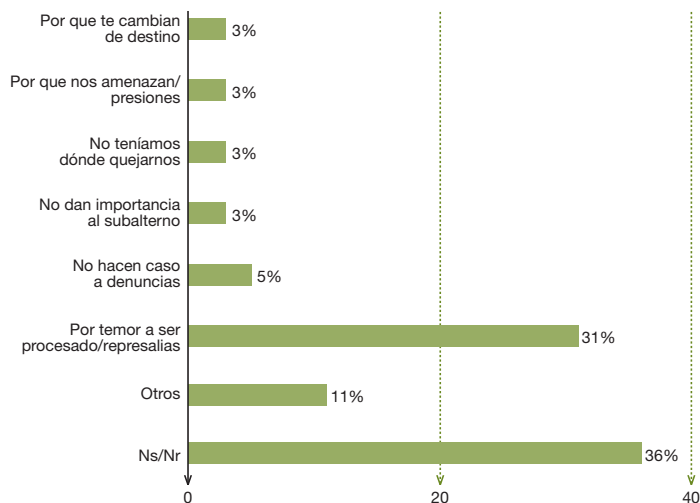


GRÁFICO 1.51 ¿Por qué no denunció el acoso sexual? (% policías)



efectivos policiales de base. Puesto que la incidencia de este fenómeno en varones de la suboficialidad es indudablemente elevada (25%), que la mayoría señala a oficiales de alta graduación como causantes de ese problema (56%) y que la situación de las mujeres oficiales en la institución es más bien difícil, cabe inferir que las presiones referidas para mantener “contactos íntimos no deseados” son, en una proporción tal vez mayoritaria, provocados por hombres³.

Siguiendo las pautas registradas en las agresiones de tipo no sexual, el acoso sexual es poco denunciado y casi nunca sancionado. El 76% de quienes señalan haber sido víctimas de este tipo de abuso no denunció el hecho, mientras que apenas el 23% sí lo hizo (véase gráfico 1.49). Entre las mujeres oficiales, esta proporción se eleva al 45%, lo que muestra que es el grupo más afectado por esta clase de atropello. De la misma forma, el nivel de satisfacción respecto al tratamiento dado a la denuncia es alarmantemente bajo (véase gráfico 1.50): apenas el 22% de los denunciante opina que su denuncia sirvió para algo, y esta proporción se reduce al 12% en el caso de las mujeres oficiales que optaron por no guardar silencio.

El dato tiende a corroborar las razones que explican la baja tasa de denuncia de este tipo de hechos en la Policía Nacional (véase gráfico 1.51): mientras un tercio no se pronuncia, las razones esgrimidas por los dos tercios restantes son el temor a posibles represalias (37%) y la inexistencia de canales efectivos de denuncia y sanción (11%). El acoso sexual en la Policía Nacional, al igual que otro tipo de malos tratos, es cubierto por un manto de silencio e impunidad que empeora el sufrimiento de las víctimas y redundando en la baja autoestima de un grupo ciertamente importante de policías.

³ Esta aclaración parece relevante en vista de los prejuicios que levantó la pregunta entre los encuestados. El cuestionario, sin embargo, no buscaba esclarecer si el acoso sexual era de tipo heterosexual u homosexual.

“Es un desafío mayor para nosotras...”

Pese a los avances realizados en la incorporación de mujeres a la institución y su tremenda sed de reconocimiento y de igualdad, sigue habiendo discriminación de género en la institución verde olivo. “Hay una discriminación contra la mujer que está muy acentuada en Bolivia, y la Policía Nacional no es la excepción a la regla”, dice, por ejemplo, una policía potosina. “Nosotras vivimos esta discriminación que es muy fuerte, pero no siempre podemos hablar de estos casos, porque los varones no lo aceptarían”. Y una colega remacha con estas palabras: “Se piensa mucho en el policía varón y se deja muy de lado a la mujer todavía. Entonces me parece que necesitamos un poco más de apoyo a nivel institucional, que se piense en la mujer no como en un ser débil, o como una persona a la que le han hecho el favor de dejarla ingresar a una institución que es exclusiva para varones, sino que se abran los espacios y las oportunidades igual que para cualquier varón”.

De hecho, una policía potosina comenta: “Hacemos las mismas labores y los mismos trabajos. Igual salimos en los servicios nocturnos, también hacemos las 24 horas de servicio, si trabajan hombres en el recinto penitenciario, también lo hacemos nosotras, si trabajan en identificaciones también lo hacemos, en la caminera lo mismo”. Según una policía orureña, “todos desempeñamos el mismo trabajo, todos estamos con la misma

capacidad, todos hemos recibido la misma instrucción”. Una oficial señala, “yo sé manejar armas de fuego, armas blancas, sé defensa personal y, pues, tenemos que acudir a todos estos mecanismos para efectuar un arresto, una detención, etc. Entonces, estamos en las mismas condiciones que un varón”. Pero la mayoría señala que deben esforzarse más que sus colegas masculinos para imponerse. “Es un desafío mayor para nosotras como mujeres competir con nuestros camaradas varones, pues eso nos obliga a destacarnos. Tenemos los primeros puestos a nivel de nuestros grupos, y eso por legitimidad, yo creo, porque lo hemos conseguido con esfuerzos propios y con toda la idoneidad que corresponde dentro de la Policía”.

¿Habría alguna ventaja en incluir a más mujeres en la Policía Nacional? Sin duda, creen ellas, por ejemplo, para facilitar la detención pacífica de los delincuentes. “Hay personas, en especial los agresores en estado de ebriedad, que tienden a tener un poco más de respeto a las mujeres; son un poco más delicados y su agresividad se reduce por el mismo hecho de que seamos mujeres”, explica una policía orureña. También puede ser útil cuando se trata de señalar una infracción a un automovilista. “Cuando una policía de tránsito está imponiendo una sanción con una [papeleta] valorada a un conductor, éste difícilmente va a tratar de sobornar o de corromper a una mujer. Es decir que es más difícil, porque nosotras no estamos tan apegadas a ese escenario”.

I.5 Policías y ciudadanos

La vivencia diaria del trabajo policial en las calles es igualmente difícil. Los policías perciben y experimentan un fuerte distanciamiento respecto de la ciudadanía. Por un lado, al llevar su uniforme verde olivo, los efectivos policiales sienten la desconfianza con la que los mira la población civil: el 71 % opina que los ciudadanos confían “poco” en la institución del orden,

mientras que sólo el 20 % considera que la población confía “bastante” en la Policía Nacional. Las opiniones extremas “mucho” y “nada” apenas concentran el 6 % y el 3 % de las opiniones, respectivamente. Como se observa en el gráfico 1.52, la percepción de la oficialidad tiende a ser aún más negativa al respecto. Por otro lado, en su calidad de ciudadanos, y al igual que la mayoría de los bolivianos, los policías muestran un bajo nivel de con-

GRÁFICO 1.52 ¿Cuánto cree usted que la ciudadanía confía en el trabajo de la Policía? (% policías por grado agregado)

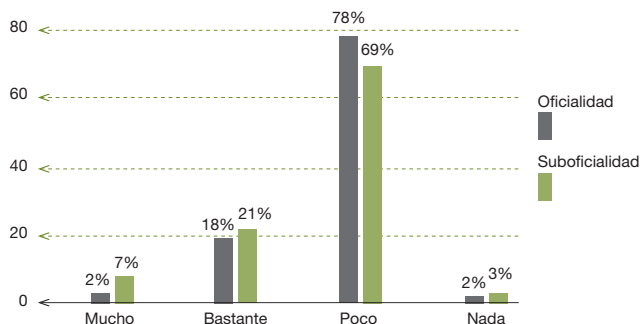


GRÁFICO 1.53 Confianza interpersonal de los policías (% policías por grado agregado)

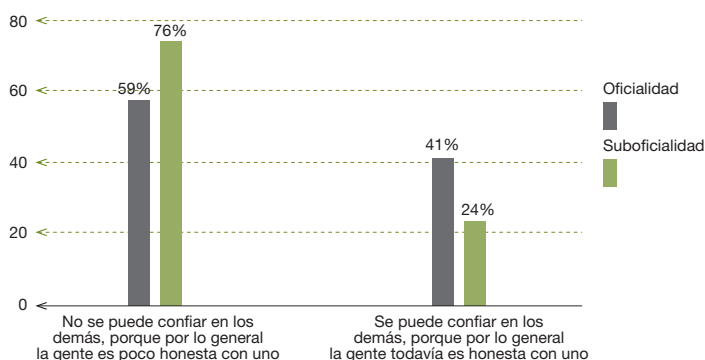
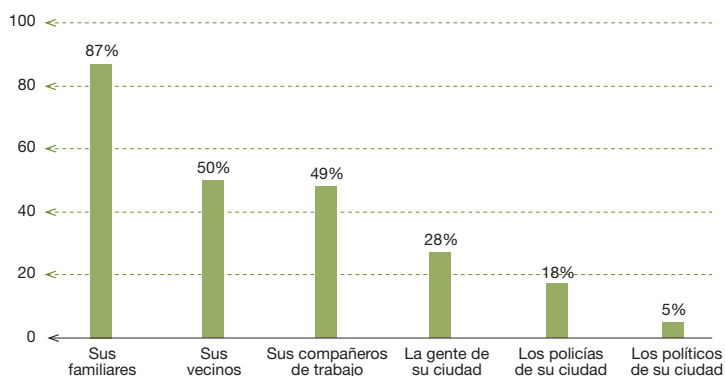


GRÁFICO 1.54 Confianza de los ciudadanos hacia diversas categorías de personas (% ciudadanos que responde "sí, confía")



fianza interpersonal. Según el 72 % de los policías, “no se puede confiar en los demás, porque por lo general la gente es poco honesta con uno”. En cambio, apenas el 28 % considera que “se puede confiar en los demás, porque por lo general la gente todavía es honesta con uno” (véase gráfico 1.53). Este dato es bastante similar al recogido entre la ciudadanía: apenas el 28 % de los ciudadanos confía en la “gente de su propia ciudad”. Siguiendo patrones confirmados por varios estudios sobre la problemática de la confianza en el país, la mayoría de los bolivianos confía en su círculo familiar (87 %), pero apenas la mitad confía en sus vecinos (50 %) y en sus compañeros de trabajo (49 %). Cuanto más lejana es la relación, mayor es el nivel de desconfianza. No resulta extraño, por tanto, que quienes señalan tener confianza en los “policías de su ciudad” apenas representen el 18 %, corroborando plenamente la percepción de los propios policías. El único grupo que se sitúa por debajo de la policía es el de los políticos, que escasamente logran la confianza del 5 % de la población (véase gráfico 1.54).

A diferencia de lo que ocurre en materia de confianza institucional (Cf. sección I.1), los datos de confianza interpersonal muestran patrones de comportamiento bastante similares entre policías y ciudadanos: la confianza aumenta con el nivel educativo y la edad de los uniformados. Así, el 42 % de la oficialidad afirma que “todavía la gente es honesta con uno”, porcentaje muy cercano al de los policías de nivel educativo de licenciatura o superior (44 %), es decir bastante por encima del 30 % de ciudadanos con nivel educativo superior que afirma confiar en la gente de su ciudad (véase gráfico 1.55). De la misma forma, los policías con más de 15 años de servicio (34 %) confían relativamente más en la gente que sus colegas con menor experiencia (22 %), al igual que los ciudadanos mayores de cuarenta años tienden a confiar relativamente más en la gente (30 %) que los ciudadanos de menor edad (26 %). Por tanto, a mayor experiencia y mayor ni-

vel educativo, los policías presentan mayores niveles de confianza interpersonal, incluso en comparación con los ciudadanos bolivianos que presentan las mismas características (véase gráfico 1.56).

Pese a que la mayor parte de los policías considera que no se puede confiar en los demás, ellos no muestran ningún síntoma de anomia social. Al contrario, distintos datos confirman un elevado nivel de interacción e integración con la ciudadanía en su vida privada. Como se observa en el gráfico 1.57, la gran mayoría de los policías se involucra en algún espacio de interacción social: mientras el 66 % asiste al menos “de vez en cuando” a alguna reunión de asociación de padres de familia de escuela, el 63 % participa en juntas vecinales, el 60 % participa con alguna frecuencia en algún comité o sociedad de la iglesia, y el 57 % colabora con un comité o junta de mejoras para la comunidad. Únicamente las asociaciones profesionales (25 %) y los comités cívicos (19 %) muestran niveles de participación inferiores. En general, se puede afirmar que los policías presentan una incidencia de participación bastante más elevada que el resto de los ciudadanos del país, al menos si se compara estos datos con los datos de participación ciudadana publicados en el *Informe de Desarrollo Humano en Bolivia 2002*⁴.

Estos datos muestran que los policías no están aislados; ellos participan, se involucran y se sienten parte integrante de la sociedad. Los policías se muestran incluso más dispuestos que el promedio de los ciudadanos a participar activamente en la resolución de los problemas comunitarios. Así, el 67 % declara haber trabajado alguna vez para resolver algún problema de la comunidad o de su vecindario, aparte de sus labores como policía, muy por encima del 42 % de los ciudadanos que respondieron afirmativamente a esta pregunta en el *IDH Bolivia 2002*. Y los niveles de involucramiento cívico de los policías se incrementan considerablemente con su formación y antigüedad (véase gráfico 1.58).

GRÁFICO 1.55 Confianza interpersonal de los policías

(% policías por nivel educativo)

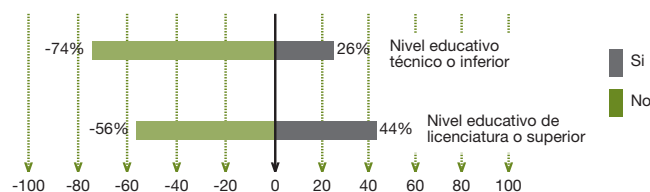


GRÁFICO 1.56 Confianza interpersonal de los policías

(% policías por años de experiencia)

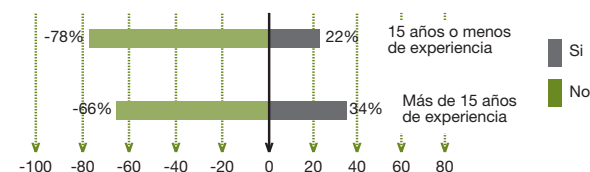
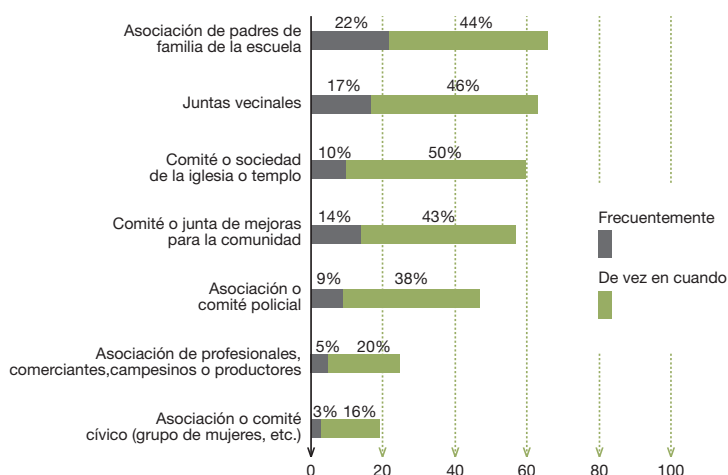


GRÁFICO 1.57 Participación de policías en asociaciones, juntas u otras agrupaciones (% policías)



4 Véase IDH en Bolivia 2002, pág. 213, gráfico 7.5.

GRÁFICO 1.58 Policias que participan en la resolución de problemas en su barrio o comunidad (% policías por años de servicio y nivel educativo)

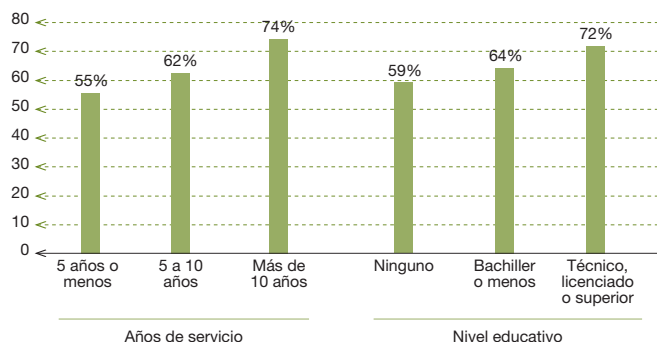


GRÁFICO 1.59 Policias que contribuyen con materiales o dinero (% policías que declaran involucrarse en los problemas de su barrio o comunidad por grado agregado y sexo)

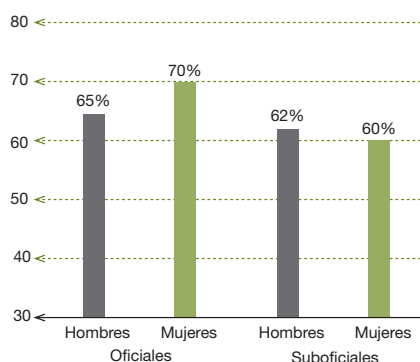
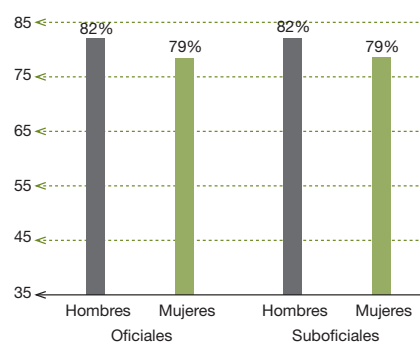


GRÁFICO 1.60 Policias que contribuyen con su trabajo o mano de obra (% policías que declaran involucrarse en los problemas de su barrio o comunidad por grado agregado y sexo)



Por otra parte, el 63 % de los policías que se involucran en la resolución de problemas comunitarios lo hace contribuyendo con materiales o dinero (véase gráfico 1.59). Esta proporción es aún más alta en los oficiales, especialmente los de sexo femenino, y es similar a la de los ciudadanos bolivianos que se involucran en la resolución de problemas comunitarios (68 %). En términos de la población policial involucrada, cabe señalar que el 42 % del total de los policías contribuye a estas obras con materiales o dinero, muy por encima del 29 % de los ciudadanos según el *IDH en Bolivia 2002*⁵.

Finalmente, el 54 % del total de efectivos policiales (es decir el 81 % de los policías involucrados en este tipo de actividades) afirma haber contribuido con su propio trabajo o mano de obra para resolver algún problema de su barrio o comunidad, frente al 35 % en el resto de la sociedad (véase gráfico 1.60). Los porcentajes de participación con el trabajo propio son aún mayores entre los policías varones, independientemente de su graduación.

Este conjunto de datos parece mostrar de forma bastante consistente que los policías, sobre todo aquellos con mayores niveles de formación y años de servicio, presentan un nivel de capital social considerablemente más elevado que el promedio de los ciudadanos del país. Sin embargo, estos datos no condicen con la realidad diaria del trabajo policial. La disonancia entre el policía-ciudadano y el policía-servidor público es notable. Mientras en su vida privada, el policía interactúa fuertemente con su comunidad, en su vida laboral los policías coinciden en que la colaboración que reciben de la ciudadanía es escasa (67 %) o nula (22 %) (Véanse gráficos 1.61 y 1.62).

Más aún, independientemente de su grado y años de servicio, el 70 % de los policías señala haber sido agredido físicamente por algún ciudadano en el cumplimiento de sus obligaciones (véase gráfico 1.63). El

⁵ Véase *IDH en Bolivia 2002*, pág. 215, gráfico 7.6.

17 % de los efectivos policiales señalan haber sido víctimas de agresiones físicas muchas veces y la incidencia es algo mayor entre los sargentos, que en conjunto tienen un promedio de 19 años de servicio en la Policía Nacional, y entre los oficiales subalternos, es decir aquellos que una vez egresados de la ANAPOL tienen un promedio de menos de 8 años de servicio en la institución (véase gráfico 1.64).

En ambos grupos, no sólo la frecuencia de malos tratos por la ciudadanía es mayor, sino que es más extendida: sólo uno de cada cuatro, aproximadamente, señala no haber sido nunca víctima de este tipo de agresiones en las calles. Como se observa en el gráfico 1.65, las mujeres policías presentan una menor incidencia relativa de malos tratos por la ciudadanía, aunque no deja de ser llamativo el hecho de que más de la mitad de las policías hayan sido agredidas físicamente por ciudadanos.

Entre las causas que explican la elevada frecuencia de agresiones físicas de parte de ciudadanos, los policías apuntan fundamentalmente al estado ético de los agresores (21 %) y al carácter prepotente y malhumorado de ciertos ciudadanos (18 %). El desconocimiento de las funciones del policía (13 %) y la mala imagen de la institución (10 %) son otras razones importantes que, en opinión de los propios policías, explicarían las agresiones de los ciudadanos (véase gráfico 1.66). Nuevamente, estos datos corroboran los resultados del informe del Defensor del Pueblo (2002): según reporta el Comando Departamental de La Paz, 122 policías fueron golpeados e insultados por la población paceña en el lapso de ocho meses, es decir un policía es agredido cada dos días sólo en la ciudad de La Paz.

Por último, la relación de los policías con la sociedad civil boliviana está mediada tanto por la política como por la prensa oral y escrita. Según los propios policías, ambos mecanismos de intermediación, lejos de favorecer la relación de los policías con la ciudadanía, la entorpecen. En efecto, los policías se sienten acosados por los me-

GRÁFICO 1.61 ¿Cuanta colaboración recibe usted de la ciudadanía?

(% policías)

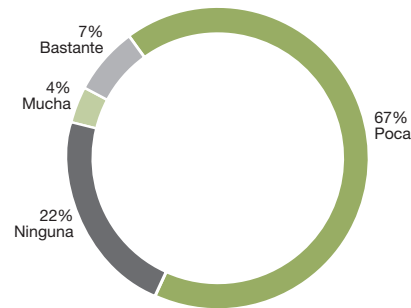


GRÁFICO 1.62 ¿Cuanta colaboración recibe usted de la ciudadanía?

(% policías por grado agregado)

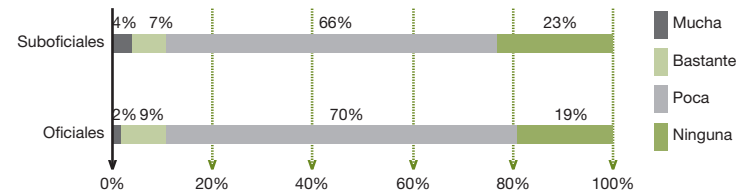


GRÁFICO 1.63 ¿Alguna vez fue usted agredido por la ciudadanía

en el ejercicio de sus funciones? (% policías)

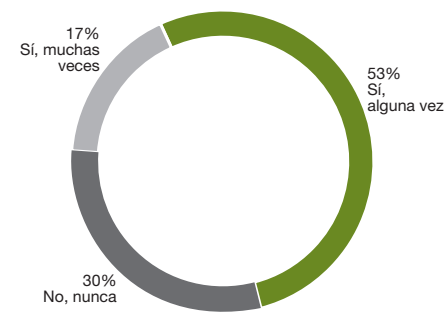


GRÁFICO 1.64 ¿Alguna vez fue usted agredido por la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones? (% policías por grado)

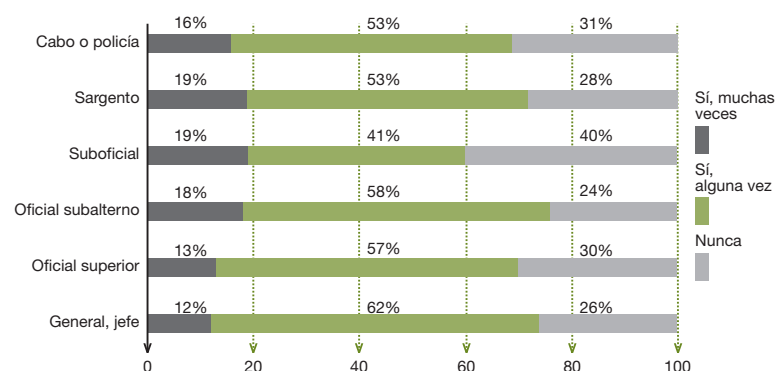


GRÁFICO 1.65 ¿Alguna vez fue usted agredido por la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones? (% policías por sexo)

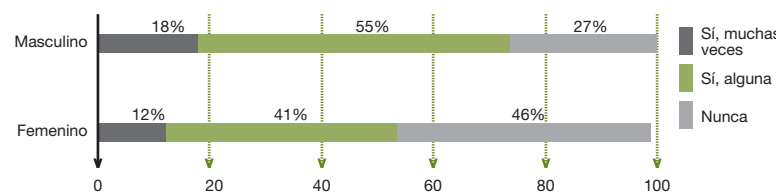
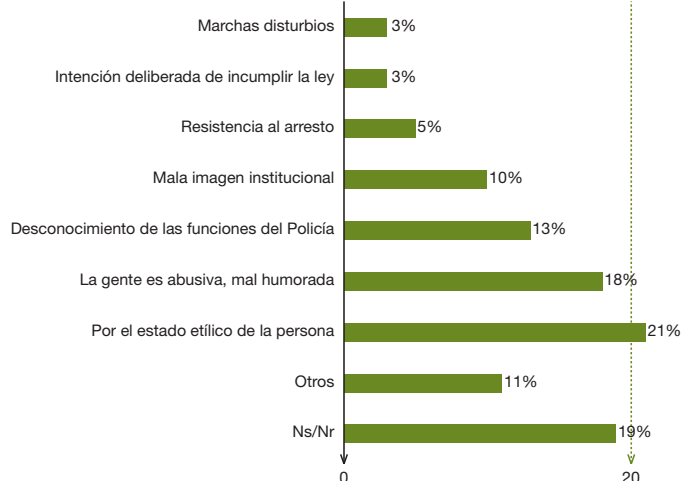


GRÁFICO 1.66 Causas que explican la agresión física a policías por ciudadanos (% policías)



dios de comunicación que conocen poco la labor de su institución y la reflejan de forma inadecuada.

Tal como se mostró en la sección I.1, los policías, a diferencia de los bolivianos que habitan las zonas urbanas del país, tienden a desconfiar de los medios de comunicación. Al parecer, este sentimiento se asienta en su propia experiencia de trabajo, pues el 58 % de los policías considera que los medios conocen “poco” su labor frente a sólo el 21 % que considera que éstos conocen “bastante” el trabajo policial. Esta percepción es más acentuada entre la oficialidad, y en conjunto abarca al 68 % de los policías que apuntan que los medios conocen poco o nada su realidad (véase gráfico 1.67).

La posición crítica de los policías aumenta considerablemente cuando se explora sobre la capacidad de los medios de informar adecuadamente a la ciudadanía sobre el trabajo policial. Así, la mayoría absoluta de los policías (68 %) considera que los medios de comunicación reflejan de forma “poco adecuada” su trabajo. Nuevamente esta percepción es más aguda en la oficialidad y generalizada en la institución: 93 % de los oficiales y 80 % de suboficiales, sargentos, cabos y policías coincide al señalar que la manera en que los medios muestran a la ciudadanía el trabajo de la Policía Nacional es poco o nada adecuada. Esta opinión es compartida por la ciudadanía, aunque en una proporción ligeramente inferior: el 61 % de los habitantes de las zonas urbanas del país considera que la labor de la policía tiende a ser mal reflejada por los medios de comunicación (véase gráfico 1.68). Existe, por tanto, una percepción casi generalizada de que los medios de comunicación son parte del problema, y no parte de la solución, en el distanciamiento entre policías y ciudadanos. Una vez más, en palabras del informe del Defensor del Pueblo (2002), ello se originaría en la “magnificación que hacen los medios de las debilidades policiales”.

Por último, el nivel de confianza que inspiran los partidos políticos entre los policías

(5%), al igual que entre los ciudadanos de las áreas urbanas del país (7%), es extremadamente bajo (véase sección 1.1). De hecho, los policías se sienten manipulados por los políticos, mostrando cuán compleja se ha tornado la relación entre seguridad y política en democracia. En efecto, si bien la Ley Orgánica de la Policía estipula claramente que la misión fundamental de la Policía es la defensa de la sociedad y la garantía del cumplimiento de las leyes, preservando los derechos fundamentales de las personas⁶, en los últimos años la función concreta de la institución del orden ha tendido a centrarse en la prevención y represión de los conflictos sociales, como forma de preservar la gobernabilidad política en democracia.

Este elemento plantea la complejidad que reviste la relación de la Policía con el poder político. Según un informe del Ministerio de Gobierno elaborado en 2002, “la relación entre la Policía y el poder político se dio mediante un efectivo intercambio de servicios y favores entre autoridades policiales y políticas, reduciendo a la Policía al rol de garante de los intereses de los gobiernos de turno”. Por ello, no resulta sorprendente que el 63% de los policías opine que la política afecta de forma negativa al trabajo policial frente a sólo el 13% que opina lo contrario. Si bien es mayoritaria en todos los estratos de la institución, esta percepción es mucho más pronunciada entre la oficialidad (88%) que entre la suboficialidad (57%). Como se observa en el gráfico 1.69, el porcentaje de quienes creen que la política afecta de forma negativa a la institución aumenta según se asciende en el escalafón, entre los grados de cabo o policía (54%) y oficial superior (91%).

Entre quienes opinan que la política afecta de forma positiva a la institución, la única razón señalada por los policías que es significativa en términos estadísticos señala que “los políticos coordinan acciones en favor de la Policía Nacional” (4%). Al contrario, quienes mantienen posiciones críticas respecto a la influencia de la política en

GRÁFICO 1.67 ¿Los medios de comunicación conocen el trabajo de la policía? (% policías por grado agregado)

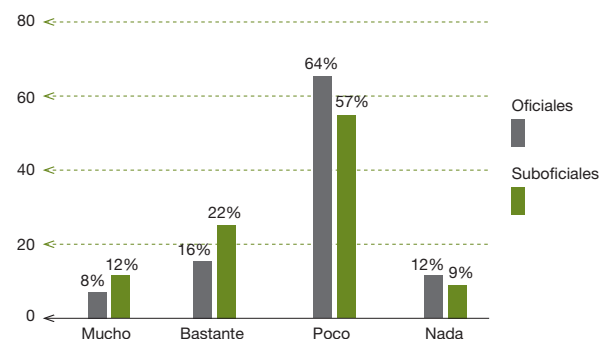


GRÁFICO 1.68 ¿Los medios de comunicación reflejan adecuadamente el trabajo de la policía? (% ciudadanos y policías por grado agregado)

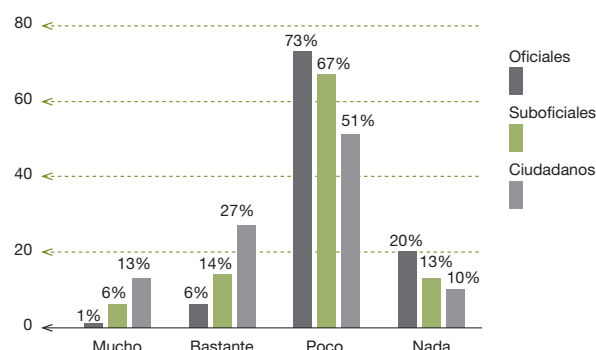
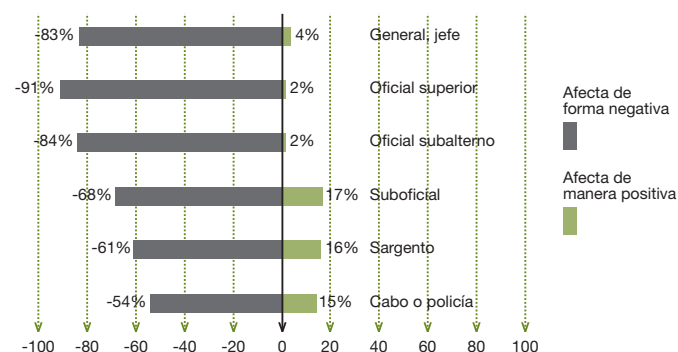


GRÁFICO 1.69 ¿La política afecta positiva o negativamente el funcionamiento de la policía? (% policías por grado)

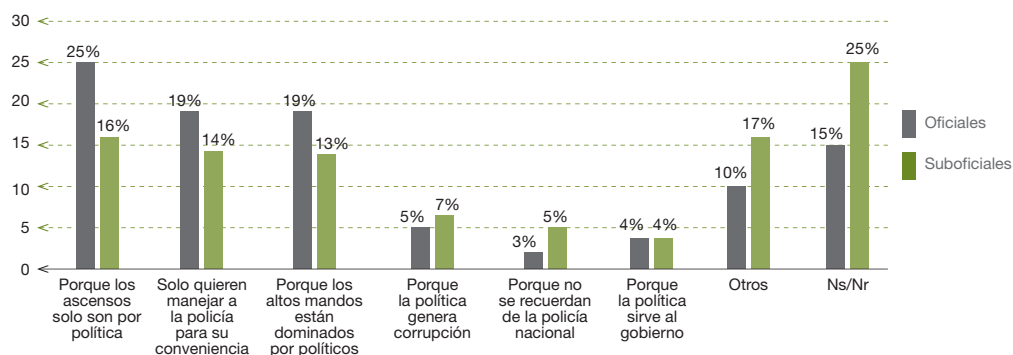


6 Artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de la Policía Nacional.

la institucionalidad policial apuntan a la discrecionalidad que estos vínculos provocan en los ascensos (18%), a la utilización de la propia institución policial para fines políticos (15%) y a la sumisión de los altos mandos de la policía a las autoridades políticas (14%). Estas dos últimas razones, compartidas por el 38% de los oficiales y el 27% de suboficiales, sargentos, cabos y

policías que se pronuncian al respecto, denotan una clara percepción de manipulación de la policía por parte de los políticos (véase gráfico 1.70). La primera razón, la influencia de los políticos en el manejo de los ascensos en la Policía Nacional, remite a una temática compleja que será abordada en el capítulo segundo: la relación de los policías con su institución.

GRÁFICO 1.70 ¿Por qué la política afecta de forma negativa el funcionamiento de la Policía Nacional? (% policías por grado agregado)



RECUADRO I.7 LOS POLICÍAS MIRAN A LA CIUDADANÍA

“La gente te trata mal”

“Lo peor de ser policía es que la gente no comprende y no valora nuestro trabajo. Nos denigran y nos critican por culpa de uno o varios policías que habrán pecado”, dice un agente de tránsito en Punata. “La gente no entiende la labor que realizamos y nos discrimina”, añade un patrullero en Camiri. Recibimos maltratos de la sociedad, tal vez por algún resentimiento que tienen. Nosotros tropezamos siempre con esto todos los días. Nos faltan al respeto, sufrimos agresiones físicas y verbales. Ya no es como antes, la gente ha cambiado inclusive su forma de actuar, su cultura, ya no es más educada, ya no es más respetuosa, ya son más atrevidos, más alevosos”, lamenta un auxiliar cochabambino de tránsito. “Incluso las autoridades nos maltratan. Había un ministro (¿ministro de qué sería?) que llamó la atención a un camarada. Entonces, este ministro ¿qué ha hecho?, lo ha agarrado, lo ha llevado hasta

su oficina y lo ha ido a golpear en su oficina. ¿Se da cuenta? ¡Hasta eso habíamos llegado!”, testifica un agente de tránsito de la ciudad de La Paz.

Así, un patrullero lamenta las críticas de los ciudadanos: “¡Eres policía nomás!, me dicen, seguramente porque han recibido algún maltrato de otro policía, ¿pero acaso es mi culpa? ¡Eso no puede ser!”. “En las calles, cuando estás de uniforme, muchos ciudadanos te gritan ‘¡policía maleante!’, ‘¡policía corrupto!’, ‘¡paco de mierda!’”. La sociedad en su conjunto no sabe. Evidentemente que sí, hay policías que no cumplen con lo que manda la Constitución Política del Estado. Eso nos afecta a todos y por eso somos discriminados por la sociedad”, dice otro policía cruceño. “La gente ya no mira a un policía en particular sino que mira a todos en general. Por eso la gente te trata mal o habla en tus espaldas”, se lamenta un colega cruceño.