

"2014, Año de las Letras Argentinas"



INFORME FINAL DE
AUDITORIA
Con Informe Ejecutivo

Proyecto N° 5.13.15

**RECURSOS HUMANOS DE LA
POLICIA METROPOLITANA**

Auditoría de Gestión

Período 2012

Buenos Aires, Mayo 2014



AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Av. Corrientes 640 - 5to. Piso - Ciudad Autónoma de Buenos Aires

PRESIDENTE:

Lic. Cecilia Segura Rattagan

AUDITORES GENERALES:

Dr. Santiago M. de Estrada

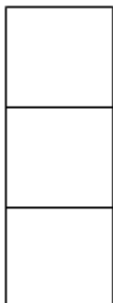
Ing. Facundo Del Gaiso

Lic. Eduardo Epszteyn

Dr. Alejandro G. Fernández

Ing. Adriano E. Jaichenco

Dra. María Victoria Marcó



CÓDIGO DE PROYECTO:

5.13.15

NOMBRE DEL PROYECTO:

RECURSOS HUMANOS DE LA POLICÍA METROPOLITANA

PERÍODO BAJO EXAMEN:

Año 2012.

DIRECTOR DE PROYECTO

LIC. HERNÁN HERRERA

EQUIPO DESIGNADO:

Auditor Supervisor: Lic. Alfredo Scatani

OBJETO:

Recursos Humanos de la Subsecretaría de Atención Ciudadana. Período 2010.

OBJETIVO:

Evaluar la gestión de los Recursos Humanos del área en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia.

ALCANCE:

Examinar la organización de los recursos humanos, la división del trabajo, los mecanismos de control interno y la capacidad y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.

JURISDICCIÓN:

26. Ministerio de Justicia y Seguridad.

Aprobado con disidencia parcial en Sesión de Colegio de Auditores Generales de fecha 21 de mayo de 2014.

Resolución AGC N° 246/14



INFORME EJECUTIVO

Lugar y fecha de emisión	Buenos Aires, mayo de 2014
Código del Proyecto	5.13.15
Denominación del Proyecto	Recursos Humanos de la Policía Metropolitana
Período examinado	Año 2012
Jurisdicción	26. Ministerio de Justicia y Seguridad.
Ente auditado	Policía Metropolitana
Objeto	Recursos Humanos de la Policía Metropolitana. Período 2012.
Objetivo	Evaluar la gestión de los Recursos Humanos del área en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia.
Alcance	Examinar la organización de los recursos humanos, la división del trabajo, los mecanismos de control interno y la capacidad y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.
Período de desarrollo de tareas de auditoría	Las tareas de campo han sido desarrolladas entre el 22 de mayo y el 12 de noviembre de 2013.
Limitaciones al alcance	Al cierre del presente Informe permaneció sin suministro la información que se detalla a continuación. La ausencia de éstos elementos limita la opinión del auditor en las temáticas alcanzadas por los mismos.

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

	<p>3.2.1 Planillas y estadísticas de presentismo.</p> <p>3.2.2 Listados de personal bajo contrato de locación de servicios.</p> <p>3.2.3 Nivel de estudios del personal.</p>
<p>Aclaraciones previas</p>	<p>4. Aclaraciones generales:</p> <p>Naturaleza del ente auditado: la naturaleza policial del ente auditado reviste un carácter particular respecto a la solicitud y tratamiento de la información inherente al proyecto y ha generado cuidados y reservas específicas de parte del auditado para su puesta a disposición. No obstante lo cual excepto lo detallado como limitación al alcance el equipo auditor aplicó los procedimientos inherentes al tipo de auditoría planificada.</p> <p>Complejidad y amplitud funcional del auditado: la variedad, amplitud y cantidad de funciones asignadas a la DGARH.PM en cuya órbita se encuentra la mayor parte de la información necesaria para el presente proyecto ha limitado la facilidad y celeridad de respuesta del ente auditado. Así puede deducirse del análisis de las Responsabilidades primarias que el DEC.55/10 le asigna al mismo, y así lo manifestó su responsable en varias oportunidades a la supervisión del proyecto.</p> <p>Renuncia del Director de Administración de Recursos Humanos de Policía Metropolitana: el Director General de Administración de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana presentó su renuncia al cargo a partir del 15 de agosto de 2013. La misma se produjo durante las tareas de campo del equipo auditor y en medio del proceso de requerimiento y análisis de información incluyendo pendientes varios. La renuncia fue aceptada por Decreto N° 423/GCABA/2013 con fecha 9/10/2013, B.O. 4258.</p>

	Al cierre del presente Informe no se ha concretado el nombramiento del reemplazante en el cargo.
Observaciones principales	5.1 Estructura organizacional
	5.1.1. Contratos de personal ¹ : tanto PM como la SSARH.PM han ejecutado presupuestos en contratos sin haber informado en sus listados ningún agente en ésta condición (no obstante habersele solicitado en Nota N° 23 y 128 DGINS) ² .
	5.2 Política y gestión de los recursos humanos
	5.2.1. Planificación de los recursos humanos. Plan Estratégico RRHH: PM no cuenta a la fecha con un Plan Estratégico de RRHH ³ . 5.2.2. Capacitación ⁴ : cursos de ascenso y nivelación. No constan en legajos los que se hayan dictado en el período auditado. 5.2.3. Evaluación de desempeño. Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana: el 28.0% de los agentes con estado policial no fueron evaluados tal como lo obliga la normativa vigente.

¹ De acuerdo a entrevista a SSAPM existe personal contratado desempeñándose en la SSAPM. No obstante habersele solicitado en dos ocasiones y en entrevista al cierre del presente no se recibió detalle del mismo.

² Nota 128 DGINS 13 Punto 4. *Agentes con y sin estado policial. Indique su condición laboral:*

- *Relación de dependencia*
- *Relación contractual*
- *Otra modalidad (con su debida descripción)*

El auditado proporcionó listados separados para diferentes categorías de información sobre el personal sin cubrir en ninguno de ellos éste detalle.

³ Respuesta a requerimiento por Nota DGINST N° 23/13 (520 AGCBA 13): el auditado aclaró que: *Se encuentra en desarrollo la unificación de los sistemas implicados en las distintas áreas involucradas en la administración de los RRHH (incorporación, administración del personal, liquidación, etc.).*

⁴ PT 36 LD.

5.2.4. Condición de salud del personal: obesidad de riesgo.

Sobre un total de 2731 agentes que efectuaron su evaluación anual ⁵ se han observado niveles de sobrepeso que a partir del grado de obesidad II son considerados de riesgo elevado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Se detallan los porcentajes del personal afectado:

Concepto	Grado de obesidad	%
Personal Masculino	Grado II	9.70
	Grado III	1.97
	Total afectados	11.67
Personal Femenino	Grado II	3.24
	Grado III	1.80
	Total afectados	4.04

5.2.5. Condición de salud del personal: condición atlética. Se

observan los siguientes niveles de rendimiento regular y bajo del personal policial:

Concepto	Rendimiento	%
Personal Masculino	Regular	22.70
	Bajo	8.00
	Total afectados	30.70
Personal Femenino	Regular	35.80
	Bajo	28.20
	Total afectados	64.00

5.2.6. Seguros: cantidad de personal asegurado. Se

registraron diferencias entre el total de agentes asegurados informados por la DGSEG y el listado de agentes de PM. El total de agentes con estado policial de PM informado es de 3795 en tanto que los asegurados según la DGSEG son 3721.

⁵ Informado por el ISSP en respuesta a Nota: DGINS N° 87-2013

5.3 Control interno

5.3.1. Circuitos: no se ha podido verificar la existencia de circuitos formales e informales de control interno en materia de Licencias, presentismo, novedades en general, necesidades de capacitación.

5.3.2. Información del personal: la información relativa al personal que reporta funciones en Policía Metropolitana no se encuentra debidamente unificada, clasificada con registros precisos y de sencilla administración.

5.3.3. Manuales de procedimiento: no se realizaron Manuales de Procedimientos aplicables a los RRHH.

5.3.4. Legajos de personal sin estado policial: falencias halladas en el relevamiento:

- a. No consta en el 69,6% de los legajos de los agentes sin estado policial seleccionados en la muestra el **examen psicofísico**.
- b. Ningún legajo de los agentes sin estado policial posee Declaración Jurada de Bienes, ni remito o recibo correspondiente, al tomar posesión del cargo.
- c. Un 57% de los legajos de los agentes sin estado policial no poseen Declaración Jurada correspondiente al Registro de Deudores Alimentarios.
- d. Un 25,3% de los legajos no presenta Declaración Jurada de Incompatibilidad, en cuanto a acumulación de cargos, funciones y/o pasividades, tanto en el ámbito de la CABA, así como en el orden nacional, provincial o municipal.

5.3.5. Legajos de personal con estado policial: falencias halladas en el relevamiento.

- a. No consta en el 16% de los legajos de los agentes con estado policial seleccionados en la muestra el **examen psicofísico** de ingreso a la fuerza policial.
- b. El Plan Anual de Evaluación del ISSP, normado por Resolución N° 6/ISSP/2012, establece “evaluación médica”, “evaluación de rendimiento físico” y “evaluación de tiro”. Sin embargo, no consta en el 93% de los legajos de los agentes con estado policial la “**evaluación médica**” y la “**evaluación de tiro**”, y no consta en el 91% de los casos la “**evaluación de rendimiento físico**”.
- c. Ningún legajo de los agentes con estado policial posee **Declaración Jurada de Bienes**, ni remito o recibo correspondiente, al tomar posesión del cargo.
- d. El 6% de los legajos de los agentes con estado policial no poseen el certificado expedido por el **Registro Nacional de Reincidencia**.
- e. Un 51% de los legajos de los agentes con estado policial no poseen Declaración Jurada correspondiente al **Registro de Deudores Alimentarios**.
- f. El 96% de los agentes con estado policial no posee manifestación expresa de no encuadrar en alguna causal de inadmisibilidad como lo establece el Artículo N° 7 de la Ley N° 2947.

	<p>5.4 Estructura económico - financiera</p> <p>Presupuesto</p> <p>5.4.1. Subejecuciones presupuestarias Programa 57: el programa 57 destinado a la administración de PM ha evidenciado un bajo nivel de ejecución presupuestaria en los incisos correspondiente a recursos humanos. Como se pudo analizar en los indicadores presupuestarios de éste Informe. En el cuadro que sigue se citan las subejecuciones correspondientes</p> <table border="1" data-bbox="481 772 1401 1276"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Descripción</th> <th rowspan="2">Crédito Vigente</th> <th rowspan="2">Crédito Devengado</th> <th colspan="2">Saldo No utilizado</th> </tr> <tr> <th>\$</th> <th>En % de Crédito vigente</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Subsecretaría Administración de Policía Metropolitana</td> <td>76.348.540,00</td> <td>70.818.549,61</td> <td>5.529.990,39</td> <td>7.24</td> </tr> <tr> <td>Gastos En Personal</td> <td>5.403.270,00</td> <td>2.044.031,48</td> <td>3.359.238,52</td> <td>62.17</td> </tr> <tr> <td>Servicios No Personales</td> <td>4.082.454,00</td> <td>3.162.415,55</td> <td>920.038,45</td> <td>22.54</td> </tr> </tbody> </table> <p>Haberes</p> <p>5.4.2. Agentes liquidados: del cruce de listados realizado surge una diferencia de 606 agentes entre el personal declarado en el listado de su planta proporcionado por PM y su propia planilla de liquidación de haberes. La mayor diferencia se registra en la categoría de oficiales.</p>	Descripción	Crédito Vigente	Crédito Devengado	Saldo No utilizado		\$	En % de Crédito vigente	Subsecretaría Administración de Policía Metropolitana	76.348.540,00	70.818.549,61	5.529.990,39	7.24	Gastos En Personal	5.403.270,00	2.044.031,48	3.359.238,52	62.17	Servicios No Personales	4.082.454,00	3.162.415,55	920.038,45	22.54
Descripción	Crédito Vigente				Crédito Devengado	Saldo No utilizado																	
		\$	En % de Crédito vigente																				
Subsecretaría Administración de Policía Metropolitana	76.348.540,00	70.818.549,61	5.529.990,39	7.24																			
Gastos En Personal	5.403.270,00	2.044.031,48	3.359.238,52	62.17																			
Servicios No Personales	4.082.454,00	3.162.415,55	920.038,45	22.54																			
<p>Conclusión</p>	<p>Debe señalarse - como se afirmó al inicio del Informe - que la naturaleza policial del ente auditado reviste de un carácter particular a la administración y gestión de la información así</p>																						

como de los recursos humanos afectados a tales fines. Sin perjuicio de lo precedente debe mencionarse como debilidades destacadas la ausencia de circuitos formales y en algunos casos también informales que aseguren el debido control interno en lo que atañe al flujo de información en materia de personal. Mientras los indicadores presupuestarios evidencian niveles crecientes de inversión en los programas auditados así como en el inciso asignado a personal permanente, no se ha podido verificar un impacto equivalente en las materias observadas. El estado físico de los agentes requerirá una atención particular teniendo en cuenta los niveles de obesidad riesgosa que registraron las evaluaciones realizadas en el periodo auditado por la propia fuerza policial.

La interrelación estrecha entre La Subsecretaría de Administración de Policía Metropolitana, el Instituto Superior de Seguridad Pública y la propia Policía Metropolitana requiere extremar las medidas y los mecanismos que aseguren una interacción ordenada y funcional entre los mismos a los efectos de evitar solapamientos, superposición de funciones y roles y agilizar la gestión cotidiana de la fuerza. En particular, ésta necesidad se ha vuelto evidente en el plano de la capacitación de los agentes, la administración de datos y la planificación estratégica y evaluación del personal.

Cabe aclarar que la complejidad y amplitud funcional del auditado conjuntamente con su escasa antigüedad organizacional son factores que han sido tenidos en cuenta en la evaluación presente y deberán ser considerados al momento de efectuar los debidos seguimientos de gestión y futuras auditorías.

	<p>El ingreso anual de un promedio de mil agentes nuevos con su correspondiente capacitación, la liquidación de una cifra superior a los cuatro mil sueldos mensuales así como la antedicha interacción organizacional explican ésta particular condición enunciada al inicio del párrafo.</p> <p>Finalmente, el auditor considera de relevancia el seguimiento de las necesidades operativas de la Dirección General de Administración de Recursos Humanos de la PM por parte de sus órganos superiores, de manera que le permitan estar adecuadamente dotada de los recursos necesarios para dar respuesta a las amplias funciones que le concede el Decreto 55 GCBA 10 que regula sus responsabilidades.</p>
--	---



**INFORME FINAL DE AUDITORÍA
“RECURSOS HUMANOS DE LA POLICIA METROPOLITANA”
PROYECTO N° 5.13.15**

**Señora
Presidenta de la
Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Lic. María Eugenia Vidal**

S / D

En uso de las facultades conferidas por el Art. 135º de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de conformidad con las disposiciones de la Ley 70, artículos 131º, 132º y 136º, esta AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES procedió a efectuar un exámen en el ámbito del Ministerio de Cultura con el objeto que se describe en el siguiente acápite.

1. OBJETO

Recursos Humanos de la Policía Metropolitana. Período 2012

2. OBJETIVO

Evaluar la gestión de los Recursos Humanos del área en relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales y operativos en términos de eficacia y eficiencia.

3. ALCANCE

Examinar la organización de los recursos humanos, la división del trabajo, los mecanismos de control interno y la capacidad y capacitación del personal para el logro de los objetivos institucionales.

El examen fue realizado de conformidad con las Normas de Auditoría Externa establecidas en el Artículo 6º de la ley N° 325 de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobatoria de las normas de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.

3.1. Procedimientos aplicados

- a. Recopilación y análisis de la normativa relacionados con (ver Anexo I):
- b. Requerimiento y análisis de información y documentación proporcionada por:

- Subsecretaría de Administración de Policía Metropolitana
- Dirección General de Administración de Recursos Humanos de Policía Metropolitana.
- Subsecretaría de Recursos Humanos del Gobierno de la Ciudad.
- Auditoría Externa Policial.
- Instituto Superior de Seguridad Pública
- Dirección General de Contaduría.
- Oficina de Gestión Presupuestaria.
- Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Dirección General de Seguros.
- Sindicatura General de la CABA.

c. Cruce de información suministrada por el auditado y los organismos correlacionados con las diferentes actividades auditadas.

d. Pruebas globales y verificaciones aritméticas.

e. Análisis de cuenta de inversión y documentación respaldatoria.

f. Entrevista al Subsecretario de Administración de Policía Metropolitana.

g. Diseño, desarrollo y análisis de indicadores y ratios de gestión



Las tareas de campo han sido desarrolladas entre el 22 de mayo y el 12 de noviembre de 2013.

3.2 Limitaciones al alcance

Al cierre del presente Informe permaneció sin suministro la información se que se detalla a continuación. La ausencia de éstos elementos limita la opinión del auditor en las temáticas alcanzadas por los mismos.

3.2.1 Planillas y estadísticas de presentismo

3.2.2 Listados de personal bajo contrato de locación de servicios⁶.

3.2.3 Nivel de estudios del personal.

4. ACLARACIONES PREVIAS

4.1 INFORMACIÓN Y ACLARACIONES GENERALES

4.1.1 Aclaraciones generales:

Los Recursos Humanos en la gestión pública: debemos señalar la importancia en la gestión de los recursos humanos como una mejora genérica en la gestión de la administración pública. El objetivo es el de proporcionar en todo momento el personal necesario, cuantitativa y cualitativamente, para desarrollar óptimamente los procesos de producción, con un criterio de eficiencia y eficacia en la gestión, tendiente a la facilitación del alcance por

⁶ Información Solicitada por Nota 1355 AGCBA 13 (128 DGINS 13) :
Punto 4. Agentes con y sin estado policial. Indique su condición laboral:

- Relación de dependencia
- Relación contractual
- Otra modalidad (con su debida descripción)

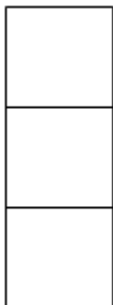
medio de ella, de los objetivos y metas planificadas o políticamente establecidos.

Naturaleza particular del ente auditado: La naturaleza policial del ente auditado reviste un carácter particular respecto a la solicitud y tratamiento de la información inherente al proyecto y ha generado cuidados y reservas específicas de parte del auditado para su puesta a disposición. No obstante lo cual excepto lo detallado como limitación al alcance el equipo auditor aplicó los procedimientos inherentes al tipo de auditoria planificada.

Complejidad y amplitud funcional del auditado: la variedad, amplitud y cantidad de funciones asignadas a la DGARH.PM en cuya orbita se encuentra la mayor parte de la información necesaria para el presente proyecto ha limitado la facilidad y celeridad de respuesta del ente auditado. Así puede deducirse del análisis de las Responsabilidades primarias que el DEC.55/10 le asigna al mismo, y así lo manifestó su responsable en varias oportunidades a la supervisión del proyecto.

Renuncia del Director de Administración de Recursos Humanos de Policía Metropolitana: el Director General de Administración de Recursos Humanos de la Policía Metropolitana (DGRH.PM) presentó su renuncia al cargo a partir del 15 de agosto de 2013. La misma se produjo durante las tareas de campo del equipo auditor y en medio del proceso de requerimiento y análisis de información incluyendo pendientes varios. La renuncia fue aceptada por Decreto N° 423/GCABA/2013 con fecha 9/10/2013, B.O. 4258.

Firma temporal de despachos: hasta tanto se reemplace al funcionario renunciado absorbe subsidiariamente la firma y resolución operativa de las atribuciones de la DGARH.PM el Subsecretario de Administración PM. Al cierre



del presente Informe no se ha concretado el nombramiento del reemplazante en el cargo.

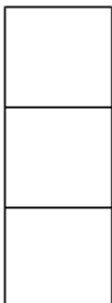
4.1.2 Interrelaciones funcionales entre Policía Metropolitana con el Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP).

La dinámica interrelacional que observan ambos organismos requiere un análisis particular que se detalla a continuación.

4.1.2.1 Plan de Seguridad para la Ciudad de Buenos Aires: la ley de Seguridad Pública (Ley 2894) establece el marco regulatorio de todo el plan de seguridad para la Ciudad de Buenos Aires. Asimismo crea además de la Policía Metropolitana, al Instituto Superior de Seguridad Pública. Ambas instituciones están íntimamente ligadas en el desarrollo de sus misiones y funciones, trascendiendo la mera relación de entidad formadora de cadetes que luego recepcionará otra repartición. Asimismo, el ISSP tiene instituidas por ley otras responsabilidades con respecto a la Policía Metropolitana.

4.1.2.2 Formación y Capacitación del personal de PM: Así encontramos, ya en la ley de Seguridad Pública en su art. 57, que una de sus funciones es:

Art. 57.- El Instituto Superior de Seguridad Pública tiene la misión de formar profesionalmente y capacitar funcionalmente al personal de la Policía Metropolitana, a los/as funcionarios/as responsables de la formulación, implementación y evaluación de las políticas y estrategias de seguridad ciudadana y de la dirección y la administración general del sistema policial, a todos aquellos sujetos públicos o privados vinculados con los asuntos de la seguridad, así como también la investigación científica y técnica en materia de seguridad ciudadana de acuerdo con los principios de objetividad, igualdad de oportunidades, mérito y capacidad.



Asimismo encontramos siguiendo con el análisis de la Ley de Seguridad Pública, en su art. 60 que el ISSP tiene:

Art. 60.- El Instituto Superior de Seguridad Pública cuenta con las siguientes áreas:

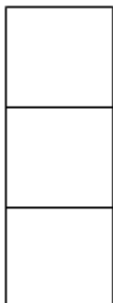
a) El Área de Formación y Capacitación Policial que tiene la responsabilidad de diagramar, brindar y evaluar las carreras y/o cursos de formación para el personal ingresante a la Policía Metropolitana y la capacitación, adiestramiento, entrenamiento, perfeccionamiento y/o actualización permanente a lo largo de toda la carrera profesional en la institución.

b) El Área de Formación y Especialización en Seguridad Pública que tiene la responsabilidad de diagramar, brindar y evaluar las carreras y/o cursos de formación y/o capacitación de todos aquellos sujetos públicos o privados involucrados en el Sistema Integral de Seguridad Pública y la investigación científica y técnica en materia de seguridad.

Como vemos el área primera de capacitación, está abocada a la instrucción de los cadetes y al perfeccionamiento de los efectivos policiales; la segunda de las áreas abarca a todos aquellos sujetos públicos o privados involucrados en el Sistema Integral de Seguridad Pública, esto incluye al personal de la Policía Metropolitana.

Cabe señalar que éste concepto de capacitación a todos los actores de seguridad de la ciudad se refuerza en la Ley 2895, la cual regula las funciones del ISSP⁷.

⁷ Dicha ley en su art. 1afirma: Artículo 1°.- *La presente Ley tiene por objeto establecer los principios básicos para la capacitación, formación e investigación científica y técnica en materia de seguridad pública, la formación y capacitación del personal policial, de los/as funcionarios/as y personal civil sin estado policial integrantes de la Policía Metropolitana, y la de todas aquellas personas que intervengan en*



Para mayor abundamiento el art. 2 establece: *Artículo 2°.- El Instituto Superior de Seguridad Pública se constituye como una instancia de apoyo de la conducción política del Sistema Integral de Seguridad Pública a través de la formación y capacitación continua y permanente de los actores involucrados y la producción de conocimientos científicos y técnicos sobre seguridad.*

La capacitación por parte del ISSP, incluye al personal sin estado policial, así lo establece el art. 15: *Artículo 15.- La formación y capacitación del personal civil sin estado policial de la Policía Metropolitana y de los/as funcionarios/as y el personal del Ministerio de Justicia y Seguridad o el organismo que en un futuro lo reemplace debe estar articulada en función a los siguientes núcleos que se constituyen como pautas de formación de la estructura pedagógica y curricular:*

- a) El núcleo del personal civil sin estado policial destinado al personal que realiza tareas no operativas que auxilian el accionar del personal civil con estado policial destinado a inculcar los conocimientos y habilidades necesarias a las labores que sean establecidas.*
- b) El núcleo de los/as funcionarios/as y el personal del Ministerio de Justicia y Seguridad o el organismo que en un futuro lo reemplace orientado a los contenidos relacionados al diseño, elaboración, y evaluación de las estrategias institucionales que debe llevar adelante el Ministerio.*

El estatuto de la Policía Metropolitana (ley 2947), establece en su art 6° los deberes esenciales para el personal, comprendiendo el inciso h) que regula:

*Art. 6°.- Son deberes esenciales para el personal de la Policía Metropolitana: (...) h) **Asistir a las actividades de capacitación,***

los procesos de formación de políticas públicas en materia de seguridad, así como en la prestación del servicio de seguridad en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

actualización, entrenamiento y/o especialización que establezca el Plan de Educación Institucional.

4.1.2.3 Evaluación del personal de PM: en este sentido, la Resolución 6-12 del ISSP, en sus considerandos se expone que:

(...)Que la presente será comunicada al señor Jefe de la Policía Metropolitana solicitándole su colaboración para que se ordene a las áreas que correspondan la coordinación necesaria con la Dirección de Recursos Humanos de este Instituto tendiente a la presentación en tiempo y forma del personal a evaluar.

Y en la parte resolutoria establece:

Artículo 1.- Establecer el "Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana" con carácter obligatorio, para el personal con estado policial de la Policía Metropolitana, cuyos contenidos para el año 2012 se indican en el Anexo de la presente, los cuales serán determinados y revisados en lo sucesivo al comienzo de cada ciclo anual por el/la Rector/a del Instituto Superior de Seguridad Pública.

Conclusión: todos estos elementos y normativa conexa –vg. resoluciones 117/ISSP/2011 y 51/ISSP/2011- llevan a la conclusión, que las actividades de capacitación para el personal con estado policial y sin estado policial, le corresponde al ISSP⁸.

4.1.3 Información previa

4.1.3.1 Informes de Gestión: el auditado manifiesta que: (...) no obran en la DG de Administración de RRHH copias de los informes requeridos, toda vez

⁸ **Otros cursos:** debe aclararse que a tenor de los legajos compulsados por este equipo auditor, se corroboró que hubo otros cursos de capacitación fuera del ámbito del ISSP con autorización previa de las autoridades de la Policía Metropolitana. Esto fue confirmado en entrevista con SSAPM aunque al cierre del presente Informe no se recibió respaldo documental solicitado en la misma.

que se encuentran en poder de la **Auditoría Externa Policial**. Tampoco se obtuvieron datos al respecto de parte de la AEP⁹.

4.1.3.2 Sindicatura General de la CABA: el ente de contralor notificó a través de su Sindico General que no ha emitido ningún informe de auditoría relacionado con éste proyecto¹⁰.

4.1.3.3 Informes de Auditoría Externa Policial (AEP): el auditado se expide en los mismos términos que para lo referente a Informes de gestión. La AEP no remitió los informes de referencia ni hace mención alguna al respecto en su respuesta a la solicitud del auditor¹¹.

4.2 MARCO NORMATIVO

Por razones de simplicidad y de organización de la información éste apartado se limita a proporcionar una visión sintética de los lineamientos normativos vigentes, dado que en los subsiguientes, por razones de comprensión lógica se hace necesario citar el marco regulatorio para los mismos. Asimismo en el Anexo I, se puede encontrar el cuadro detallado de toda la Normativa vigente en la materia auditada.

4.2.2 Ente auditado: Policía Metropolitana¹²

Creación y reglamentación de la Policía Metropolitana (PM).

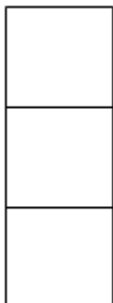
La Policía Metropolitana es creada en el marco de la **Ley de Seguridad Pública (Ley 2894)** a fines del año 2008. En este plexo normativo se regulan las bases jurídicas e institucionales del sistema de seguridad pública de la

⁹ Solicitados por Nota 1011 AGCBA 13 (88 DGINS 13)

¹⁰ Tramitado por Nota 1820 AGCBA 13 (165 DGINS 13).

¹¹ Solicitud por Nota 1011 AGCBA 13 (88 DGINS 13)

¹² PT 13 LD



Ciudad, dando origen a la **Policía Metropolitana** y al **Instituto Superior de Seguridad de Policía (ISSP)**. Luego se sanciona el **Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana** a través de la **Ley 2947**, que regula las relaciones del personal con la fuerza. Se detallan a continuación los principales aspectos en ella contenidos y que caracterizan al organismo.

Misión de la Policía Metropolitana¹³: la PM es el organismo encargado de cumplir las funciones de:

- seguridad general,
- prevención, protección y resguardo de personas y bienes,
- ser auxiliar de la Justicia.

Principios en los que debe actuar el personal de la Policía Metropolitana¹⁴:

Legalidad: Debe adecuar sus conductas y prácticas a las normas constitucionales, legales y reglamentarias vigentes así como a los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos ratificados por la República, el Código de Conducta para Funcionarios encargados de hacer cumplir la Ley y los Principios de las Naciones Unidas sobre el Uso de la Fuerza y Armas de Fuego.

Oportunidad: debe evitar todo tipo de actuación funcional innecesaria cuando no medie una situación objetiva de riesgo o peligro que vulnere la vida, la libertad, los bienes u otros derechos fundamentales de las personas.

Razonabilidad: debe evitar todo tipo de actuación funcional que resulte abusiva, arbitraria o discriminatoria, que entrañe violencia física o moral contra las personas, escogiendo las modalidades de intervención adecuadas a la

¹³ Ley 2984. Ley de Seguridad Pública; art.18.

¹⁴ Ley 2984. Ley de Seguridad Pública; art.27.



situación objetiva de riesgo o peligro existente y procurando la utilización de los medios apropiados a esos efectos.

Gradualidad: debe privilegiar las tareas y el proceder preventivo y disuasivo antes que el uso efectivo de la fuerza, procurando siempre preservar la vida y la libertad de las personas en resguardo de la seguridad pública.

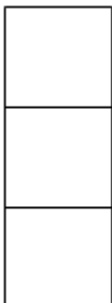
Responsabilidad: el personal policial es responsable personal y directamente por los actos que en su actuación profesional llevare a cabo infringiendo los principios enunciados precedentemente, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a la administración pública.

Funciones de la Policía Metropolitana¹⁵:

- a) Brindar seguridad a personas y bienes.
- b) Prevenir la comisión de delitos, contravenciones y faltas.
- c) Hacer cesar la comisión de delitos, contravenciones y faltas, poniendo en conocimiento inmediato de los mismos a la autoridad judicial competente, debiendo actuar conforme a las disposiciones procesales vigentes en el orden nacional o local, según corresponda al hecho en el cual se haya actuado.
- d) Recibir denuncias y ante el conocimiento de un hecho ilícito actuar de acuerdo con las normas procesales vigentes.
- e) Conjurar e investigar los delitos, contravenciones y faltas, de jurisdicción del Poder Judicial de la Ciudad.
- f) Desarrollar tareas de análisis delictivo y de información.
- g) Mantener el orden y seguridad pública.

¹⁵ Ley 2984. Ley de Seguridad Pública; art.33.

- h) Auxiliar en materia de seguridad vial de la autoridad de control establecida en el Código de Tránsito y Transporte aprobado por la Ley N° 2148.
- i) Implementar mecanismos de disuasión frente a hechos ilícitos o vulneratorios de la seguridad pública.
- j) Intervenir en toda campaña y plan preventivo de seguridad que implemente el Ministerio de Justicia y Seguridad, en los términos que le sea requerido.
- k) Colaborar con las autoridades públicas ante una situación de emergencia.
- l) Coordinar el esfuerzo policial con el resto de los agentes sociales que intervienen en la comunidad.
- m) Mantener una relación de cooperación con la comunidad en la labor preventiva.
- n) Recoger las cosas perdidas y proceder con ellas de acuerdo a las prescripciones del Código Civil de la Nación.
- o) Actuar como auxiliar de la Justicia en los casos en que expresamente se le requiera.
- p) Asegurar el orden público y el normal desenvolvimiento durante la realización de actos comiciales nacionales, de la Ciudad o de las Juntas Comunales.
- q) Facilitar la formación y perfeccionamiento del personal policial mediante el intercambio de funcionarios/as o becas de estudio con el resto de las Provincias y otros países.
- r) Asistir a las víctimas, tomando en cuenta sus derechos e intereses.



- s) Inspeccionar, cuando fuera necesario, los registros de pasajeros en hoteles y casas de hospedaje.
- t) Asegurar el orden público en ocasión de los eventos deportivos o artísticos masivos.
- u) Coordinar su accionar, en cuanto corresponda, con la Policía Judicial, conforme los protocolos de actuación que se establezca.

Preceptos del personal policial¹⁶

La normativa establece que durante el desempeño de sus funciones, el personal policial debe actuar de acuerdo a los siguientes preceptos:

- a) Actuar con responsabilidad, respeto a la comunidad, imparcialidad e igualdad en el cumplimiento de la Ley, protegiendo la libertad y los derechos fundamentales de las personas.
- b) No infligir, instigar o tolerar ningún acto de tortura u otros tratos crueles, inhumanos o degradantes, ni invocar la orden de un superior o cualquier tipo de circunstancias especiales o situación de emergencia pública para justificar la comisión de delitos contra la vida, la libertad o la integridad de las personas. Toda acción que pueda menoscabar los derechos de los afectados debe ser imprescindible y gradual evitando causar un mal mayor a los derechos de estos, de terceros o de sus bienes.
- c) Asegurar la plena protección de la integridad física, psíquica y moral de las personas bajo su cuidado o custodia.
- d) No cometer, instigar o tolerar ningún acto de corrupción que supongan abuso de autoridad o exceso en el desempeño de sus funciones y labores,

¹⁶ Ley 2984. Ley de Seguridad Pública; art.28.



persigan o no fines lucrativos, o consistan en uso indebido o excesivo de la fuerza, abuso verbal o mera descortesía.

e) Impedir la violación de normas constitucionales, legales y reglamentarias durante su accionar o el de otras fuerzas, organismos o agencias con la que se desarrollen labores conjuntas o combinadas, o en las conductas de personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, con las que se relacionen, debiendo dar inmediata cuenta de la inconducta o del hecho de corrupción a la autoridad superior u organismo de control competente.

f) Mantener en reserva las cuestiones de carácter confidencial, particularmente las referidas al honor, la vida y los intereses privados de las personas, de que tuvieran conocimiento, a menos que el cumplimiento de sus funciones o las necesidades de la justicia exijan estrictamente lo contrario.

g) Ejercer la fuerza física o la coacción directa en función del resguardo de la seguridad pública, solamente para hacer cesar una situación en que, pese a la advertencia u otros medios de persuasión empleados por el funcionario del servicio, se persista en el incumplimiento de la ley o en la inconducta grave y utilizar la fuerza en la medida estrictamente necesaria, adecuada a la resistencia del infractor y siempre que no le infligiera un daño excesivamente superior al que se quiere hacer cesar.

h) Recurrir al uso de armas de fuego solamente en caso de legítima defensa, propia o de terceros y/o situaciones de estado de necesidad en las que exista peligro grave, inminente y actual para la vida de las personas protegidas, o para evitar la comisión de un delito que entrañe ese mismo peligro, debiendo obrar de modo de reducir al mínimo los posibles daños y lesiones a terceros ajenos a la situación.

i) Cuando el empleo de la fuerza y de armas de fuego sea inevitable, en la medida de lo posible y razonable, identificarse como funcionarios del servicio y

dar una clara advertencia de su intención de emplear la fuerza o armas de fuego, con tiempo suficiente como para que la misma sea tomada en cuenta, salvo que al dar esa advertencia se pusiera indebidamente en peligro a las personas protegidas o al funcionario del servicio, se creara un riesgo cierto para sus vidas y el de otras personas, o resultara evidentemente inadecuada o inútil dadas las circunstancias del caso.

Relación jerárquica¹⁷: depende jerárquica y funcionalmente del Jefe de Gobierno a través del Ministerio de Justicia y Seguridad. Dicho Ministerio será considerado empleador del personal de la Policía Metropolitana y es el órgano con facultad de designación y remoción del mismo.

En Anexo I se adjunta el detalle exhaustivo del marco regulatorio de la actividad auditada dentro del GCABA¹⁸.

4.2.3 Objeto de auditoría. Recursos Humanos de la Policía Metropolitana

Categorías de personal en la Policía Metropolitana: todo el personal se rige bajo los estándares de la Ley 2947 que establece el Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana. **Por tanto corresponde aclarar que el régimen pautado por la Ley de empleo publico (Ley 471)** aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no tiene alcance sobre la planta del ente auditado¹⁹.

¹⁷ Ley 2984. Ley de Seguridad Pública; art.20.

¹⁸ PT 13 LD

¹⁹ Dependiente del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados, sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas, respecto de temas tales como: Carrera Administrativa. Concurso Público Abierto. Negociación Colectiva. Régimen Disciplinario. Disponibilidad. Adscripción. Comisión De Servicio. Situaciones de Revista. Cargo Superior. Jornada De Trabajo. Prestación de Servicios. Estabilidad. Régimen Gerencial. Programas de Capacitación. Evaluación de Desempeño Anual. Escalafón. Régimen de Licencias. Acumulación y Compatibilidad de Cargos. Derechos y Obligaciones. Condiciones de Admisibilidad. Ingreso. Estatutos Particulares.



El estatuto policial establece dos categorías de personal:

- **Personal sin estado policial:** se trata del personal que cumple tareas de apoyo al accionar del personal con estado policial, según las distintas actividades y funciones que la reglamentación determine para cada especialidad²⁰.
- **Personal con estado policial:** comprende al personal de la Policía Metropolitana que cumple funciones de seguridad e investigaciones²¹. No puede desarrollar las funciones propias de la gestión administrativa, la dirección de los recursos humanos, la gestión económica, contable, presupuestaria y patrimonial, la gerencia logística e infraestructural no-operacional, la asistencia y asesoramiento jurídico-legal, las relaciones institucionales y cualquier otra función de carácter no policial²². El/la Ministro/a de Justicia y Seguridad otorga el correspondiente estado policial a los/as oficiales egresados/as del Instituto Superior de Seguridad Pública²³.

4.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

4.3.1 Estructura jerárquica²⁴

La Policía Metropolitana se encuentra jerárquicamente bajo la órbita del Ministerio de Justicia y Seguridad del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El Decreto N° 55/GCABA/2010 B.O. 3350 del 14/01/2010, modifica la estructura organizativa de dicho Ministerio, creando la **Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana** y la **Dirección General de Administración de Recursos Humanos de la Policía**

²⁰ Ley 2947, artículo 85°.

²¹ Ley 2947, artículo 2°.

²² Ley 2947, artículo 3°. El mismo artículo aclara: aunque *en casos en que el personal con estado policial presente una disminución permanente de su capacidad laborativa, se podrá autorizar el cambio de situación de revista, con la finalidad de desarrollar las funciones indicadas en el párrafo anterior.*

²³ Ley 2947, artículo 4°.

²⁴ Base: PT 4 NA



Metropolitana. Tal como efectivamente responde el auditado²⁵, la estructura orgánica de la institución así como las responsabilidades primarias se encuentran determinadas conforme lo establecido en el Decreto antes citado.

La estructura orgánica de la PM se ajusta al siguiente esquema:

Del análisis de la documentación antedicha y de los contenidos de la entrevista al Subsecretario de Administración de Policía Metropolitana (SSAPM) se desprende que en la estructura actuante sobre las acciones de la Policía Metropolitana - y por ende sobre sus recursos humanos - deben distinguirse por debajo de la Jerarquía superior general - retenida por el Ministerio de Seguridad y Justicia - dos dimensiones con sus respectivas estructuras organizacionales.

a. Gestión policial:

- 1 Subsecretaría: de naturaleza Policial con rango de Jefatura.
- 1 Jefatura con su ayudantía.
- 1 Subjefatura con su ayudantía.
- 4 Superintendencias
 - de Investigaciones.
 - de Seguridad y Política Comunitaria.
 - de Comunicaciones y Servicios Técnicos.
 - de Coordinación y Planificación del Desarrollo Policial.
- 13 Direcciones
 - de Control del Desempeño Profesional.
 - de Protección y Seguridad Gubernamental.
 - de Análisis de Información Delictual.
 - de Investigaciones y Coop. Judiciales.
 - de Investigaciones Comunales.
 - de Operaciones.

²⁵ Respuesta a Nota 520 AGCBA 13

- de Vigilancia Preventiva.
- de Tecnología de Información.
- de Tecnología Operativa.
- de Personal.
- de Instrucción Policial.
- de Materiales y Bienes.
- de Asesoría General.
- 1 organismo fuera de nivel
 - Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP).

b. Gestión administrativa:

- 1 Subsecretaría de naturaleza administrativa a cargo de la gestión no policial de las cuestiones administrativas (Subsecretaría de Administración de Policía Metropolitana).
- 4 Direcciones Generales de las cuales una de ellas (la Dirección General de Administración de Recursos Humanos) es la responsable de la administración de los recursos humanos sobre la cual se ha centrado la presente auditoría. Asimismo, la administración y gestión de los legajos de personal de la fuerza también se hallan bajo la órbita de la propia PM como parte de las funciones que le son normativamente asignadas por Decreto 55 GCBA 10 a diferencia del resto de la Administración que remite el tema en la Subsecretaría de Recursos Humanos del GCBA.

Dirección General de Administración de Recursos Humanos de PM:

Niveles inferiores: no existe conformación de niveles inferiores en la estructura del a DGARH.PM tales como Gerencias Operativas, jefaturas departamentales, etc²⁶. No obstante ello, tras la renuncia del DGARRH.PM,

²⁶ De acuerdo a lo expresado en conversaciones mantenidas con el DGARH.PM y del análisis de la información suministrada por el auditado en Informe DE respuesta a Nota 175 DGINS 13.

la Subsecretaría de Administración de PM informó que se informa que dicha Dirección General se encuentra actualmente subdividida (informalmente) de acuerdo al siguiente esquema²⁷:



Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP). Asimismo cabe destacar que la gestión de los recursos humanos guarda conexión con un organismo fuera de nivel dependiente del mismo Ministerio de Seguridad: el Instituto

²⁷ Respuesta a Nota 175 DGINS 13

Superior de Seguridad Pública. No obstante lo dicho, ésta organización se encuentra fuera del alcance de la presente auditoría.

4.3.2 Responsabilidades primarias y objetivos

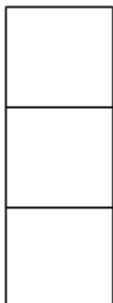
Las responsabilidades primarias²⁸ sintetizadas en orden a su importancia y a los efectos de una más rápida comprensión se detallan a continuación. El Detalle pormenorizado podrá obtenerse en el Anexo II:

Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana

- **Apoyar la gestión de los recursos humanos** de la Policía Metropolitana y de la Subsecretaría.
- **Presupuesto:** asistir al Ministro de Justicia y Seguridad del GCABA en el diseño de la **política presupuestaria** de la Policía Metropolitana, y de la propia Subsecretaría.
- **Programar, registrar y controlar la ejecución del presupuesto** de la Policía Metropolitana y de la Subsecretaría.
- **Asesoramiento técnico, legal y de gestión** en los temas relativos a PM y Auditoría Externa Policial (AEP).
- **Evaluar las actuaciones en forma previa a la intervención de la Procuración General de la CABA.**
- **Supervisar los sistemas de protocolización de todos los actos administrativos**²⁹.
- **Infraestructura policial:** diseñar, adquirir, mantener y administrar la infraestructura de la Policía Metropolitana.

²⁸ Las responsabilidades primarias de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana fueron extraídas del Anexo I del Decreto N° 55/GCABA/2010, páginas 45 y 46.

²⁹ emitidos por el Ministro de Justicia y Seguridad relacionadas con la Administración de la Policía, la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana, la Jefatura y Subjefatura de la Policía Metropolitana y el Instituto Superior de Seguridad Pública, manteniendo el registro actualizado de los mismos



- **Asistencia al Instituto Superior de Seguridad Pública**³⁰.
- **Suministros:** diseñar, planificar e implementar las acciones y planes de suministro a la Policía Metropolitana, y a esta Subsecretaría.
- **Administrar los bienes y recursos** asignados a la Policía Metropolitana y a la Subsecretaría.

Dirección General de Administración de los Recursos Humanos de la Policía Metropolitana

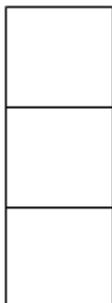
De acuerdo a los cruces de información suministrada por PM y por el DEC.55/10 del GCBA se elaboró el siguiente cuadro comparativo de funciones³¹:

Cuadro Comparativo funcional DGARH.PM ³²		
Respuesta PM a Nota 175 DGINS 13		DEC. 55 GCBA 10
Área	Funciones	Funciones
Legales	1. Tramitación/redacción de los actos administrativos relativos a la incorporación y/o bajas del personal civil y policial de la fuerza.	1. Implementar las políticas de remuneración y seguridad laboral de la Policía Metropolitana.
	2. Seguimiento de los expedientes iniciados por sumarios administrativos y demás actuaciones administrativas relativas al personal de la fuerza.	2. Administrar los legajos de personal de la Policía Metropolitana. Velar por la integridad de la información contenida por los mismos.
Liquidación de sueldos	1. El área de liquidación de sueldos efectúa la liquidación mensual de los haberes del personal de la policía metropolitana (civil, policial y colabora en la liquidación de los becarios del Instituto Superior de Seguridad Pública).	3. Realizar la liquidación de sueldos del personal de la Policía Metropolitana informando a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos dependiente del Ministerio de Hacienda.

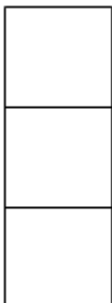
³⁰ en forma transitoria hasta que el mismo alcance la escala mínima para la implementación de su estructura administrativa.

³¹ Respuesta de SSARH.PM a Nota DGINS 175/13 (1929 AGCBA 13).

³² Sobre base PT 42 AS – NA – LD: Comparativo funcional DGARH.PM



	2. Carga de altas, bajas y novedades en general, para lo cual utiliza el sistema implementado por todo el Gobierno de Ciudad de Buenos Aires, denominado META 4.	4. Realizar el soporte administrativo de los ingresos, egresos, licencias de los recursos humanos de la Policía Metropolitana, del Instituto Superior de Seguridad Pública y de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana.
Administrativa	1. Tareas relacionadas con la confección de los legajos personales, archivo de documentación en los mismos, carga de datos en sistema informático de registro de novedades.	5. Gestionar el alta y seguimiento de las políticas de seguros asociados a los recursos humanos de la Policía Metropolitana.
	2. Recepción, carga y seguimiento de denuncia por accidente laboral en el sistema de ART vigente, como así también las gestiones para los recuperos correspondientes.	6. Intervenir en las gestiones y/o tramitaciones frente a Organismos de Seguridad Social, Aseguradoras de Riesgos de Trabajo y otras dependencias competentes.
		7. Administrar todo lo relacionado con las dotaciones, estructuras y designaciones del personal de planta permanente, contrato de empleo público, planta de gabinete, pasantías y asistencias técnicas de las áreas dependientes de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana.
		8. Detectar necesidades y proponer acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la Subsecretaría de Administración



		<p>9. Promover el desarrollo de la carrera administrativa y gerencial en el personal de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana a través de mecanismos de selección y concursos.</p>
		<p>10. Coordinar la Evaluación de Desempeño Anual del personal de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana.</p>

El análisis de las 10 responsabilidades formales arriba especificadas revelan la complejidad de un vasto alcance operativo bajo la órbita de la DGARH.PM con sus consecuentes responsabilidades e impacto en la gestión cotidiana de la fuerza sobre todo si se tiene en cuenta que algunas de éstas tareas alcanzan tanto a la Policía Metropolitana como al Instituto Superior de Seguridad Pública y a la Subsecretaría de Administración de PM.

Dotación de personal: el equipo auditor en la entrevista mantenida con el SSAPM fue informado de una dotación de 8 agentes a cargo de todas las funciones asignadas a la DGARH.PM.³³

4.3.3 Estructura de la planta de Personal.

- Pirámide funcional**

Cuadro: Distribución de agentes con estado policial según función (período 2012).

³³ El auditado no ha respondido formalmente la requisitoria por Nota respectiva. Asimismo se cursó correo electrónico a efectos de ultimar los procedimientos tendientes a confirmar dicho dato. Correo institucional: *Enviado el: jueves, 10 de octubre de 2013 02:11 p.m.*

Función	Grado	n agentes		%	
Comando	superintendente	2	2	0,06	0,06
Conducción	Superintendente	2	10	0,06	0,27
	Comisionado General	8		0,21	
Dirección	Comisionado Mayor	18	76	0,47	2,00
	Comisionado	58		1,53	
Supervisión	Inspector	240	672	6,32	17,70
	Subinspector	432		11,38	
Operación	Oficial Mayor	411	3035	10,83	79,97
	Oficial	2624		69,14	
Total	agentes	3795	3795	100,00	100,00

Fuente: DGARH.PM

Se aclara que en primera instancia el auditado proporcionó un listado del personal con algunas categorías ausentes³⁴ que fueron re-solicitadas³⁵ para completar la información requerida por el equipo auditor de modo de permitir un análisis de características más completo. Finalmente remitió el listado detallado del personal permanente³⁶. Del análisis de los datos allí contenidos se elaboraron las series estadísticas que a continuación se detallan. Las inconsistencias y las imprecisiones surgidas del análisis de los mismos se especifican en las observaciones correspondientes. Este acápite se limita a describir los guarismos presentados por el auditado y los agrupamientos estadísticos que los mismos permitieron efectuar al equipo auditor.

• Pirámide jerárquica

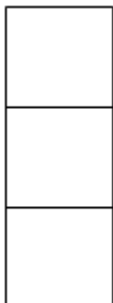
Cuadro: Distribución de agentes con estado policial según grado (período 2012)

³⁴ Respuesta parcial de DGARH.PM a Nota 23 DGINS 13. Se solicitaron los siguientes detalles del personal: 3.- Listado de personal (soporte papel y digital):

- a. Nombres y apellidos
- b. Nivel de estudios
- c. Edad; DNI
- d. Cargo y función
- e. Año de ingreso (al ISSP y a la PM)
- f. Fuerza de seguridad de origen
- g. Estado de revista (Ejemplo: civil – policial – administrativo, o las categorías que correspondan de acuerdo al esquema organizacional vigente).

³⁵ Nota 128 DGINS 13.

³⁶ Respuesta a Nota 128 DGINS 13 (1355 AGCBA 13).



Grado	n agentes	%
Superintendente	4	0,11
Comisionado General	8	0,21
Comisionado Mayor	18	0,47
Comisionado	58	1,53
Inspector	240	6,32
Subinspector	432	11,38
Oficial Mayor	411	10,83
Oficial	2624	69,14
Total general	3795	100,00

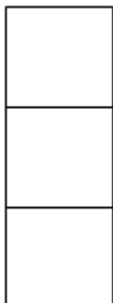
Fuente: DGARH.PM

Del cuadro 1 se puede observar que una marcada mayoría se concentra en los mandos inferiores: más del 90% de ellos ocupan los 3 últimos grados de la fuerza absorbiendo un total de 3467 cuadros policiales de un total de 3795 en tanto que cerca del 70% del cuerpo policial reviste el rango inferior del escalafón general (2624 oficiales).

La relación jerárquica entre el nivel más alto y el más bajo guarda un ratio de 949:1 es decir que existe un superintendente cada cerca de mil oficiales. De los 3795 agentes del Cuerpo: 2624 son oficiales (69,14%), 432 son subinspectores (11,38%), 411 son oficiales mayores (10,83%), 240 son inspectores (6,32%), 58 son comisionados (1,53%), 18 son comisionados mayores (0,47%), 8 son comisionados generales (0,21%) y 4 son superintendentes (0,11%).

4.3.4 Servicios y prestaciones publicas

La ley 2947 o Estatuto policial establece que el personal policial desarrolla tareas que constituyen un servicio público, tendiente a la promoción de las



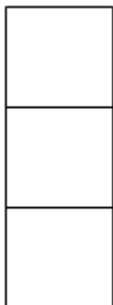
libertades y derechos de las personas y como consecuencia de ello, a la protección de las mismas ante hechos lesivos de dichas libertades y derechos. Debe adecuar su conducta, durante el desempeño de sus funciones, al cumplimiento, en todo momento, de los deberes legales y reglamentarios vigentes, realizando una actividad cuyo fin es garantizar la seguridad pública, actuando con el grado de responsabilidad y ética profesional que su función exige y teniendo como meta la preservación y protección de la libertad, los **derechos de las personas y el mantenimiento del orden público.**

Las funciones de la Policía Metropolitana ya fueron detalladas en el punto 4.2 Marco normativo.

- a) Brindar seguridad a personas y bienes.
- b) Prevenir la comisión de delitos, contravenciones y faltas.
- c) Hacer cesar la comisión de delitos, contravenciones y faltas, poniendo en conocimiento inmediato de los mismos a la autoridad judicial competente, debiendo actuar conforme a las disposiciones procesales vigentes en el orden nacional o local, según corresponda al hecho en el cual se haya actuado.
- d) Recibir denuncias y ante el conocimiento de un hecho ilícito actuar de acuerdo con las normas procesales vigentes.
- e) Conjurar e investigar los delitos, contravenciones y faltas, de jurisdicción del Poder Judicial de la Ciudad.
- f) Desarrollar tareas de análisis delictivo y de información.
- g) Mantener el orden y seguridad pública.
- h) Auxiliar en materia de seguridad vial de la autoridad de control establecida en el Código de Tránsito y Transporte aprobado por la Ley N° 2148.



- i) Implementar mecanismos de disuasión frente a hechos ilícitos o vulneratorios de la seguridad pública.
- j) Intervenir en toda campaña y plan preventivo de seguridad que implemente el Ministerio de Justicia y Seguridad, en los términos que le sea requerido.
- k) Colaborar con las autoridades públicas ante una situación de emergencia.
- l) Coordinar el esfuerzo policial con el resto de los agentes sociales que intervienen en la comunidad.
- m) Mantener una relación de cooperación con la comunidad en la labor preventiva.
- n) Recoger las cosas perdidas y proceder con ellas de acuerdo a las prescripciones del Código Civil de la Nación.
- o) Actuar como auxiliar de la Justicia en los casos en que expresamente se le requiera.
- p) Asegurar el orden público y el normal desenvolvimiento durante la realización de actos comiciales nacionales, de la Ciudad o de las Juntas Comunales.
- q) Facilitar la formación y perfeccionamiento del personal policial mediante el intercambio de funcionarios/as o becas de estudio con el resto de las Provincias y otros países.
- r) Asistir a las víctimas, tomando en cuenta sus derechos e intereses.
- s) Inspeccionar, cuando fuera necesario, los registros de pasajeros en hoteles y casas de hospedaje.



t) Asegurar el orden público en ocasión de los eventos deportivos o artísticos masivos.

u) Coordinar su accionar, en cuanto corresponda, con la Policía Judicial, conforme los protocolos de actuación que se establezca.

4.3.5 Características generales del personal ³⁷

4.3.6. a Agentes con estado policial

Cuadro 1: Distribución de agentes con estado policial según Fuerza de origen

Personal con estado policial según respuesta Nota 1355 AGCBA 13		
Cadetes ISSP	1438	37,92%
P.F.A.	1035	27,26%
Pol. Buenos Aires	788	20,75%
Pol. Buenos Aires 2	181	4,77%
Armada	142	3,74%
Prefectura	52	1,37%
Pol. Santa Fe	42	1,11%
Ejercito	33	0,87%
Serv. Penitenciario Bs. As.	24	0,63%
Gendarmería	20	0,53%
Pol. Seg. Aeroportuaria	10	0,26%
Fuerza Aérea	9	0,24%
Serv. Penitenciario Federal	9	0,24%
Pol. Córdoba	3	0,08%
Ejercito / P.F.A.	2	0,05%
Pol. Santiago del Estero	2	0,05%

³⁷ PT 16 NA

Pol. Tierra del Fuego	2	0,05%
P.F.A. - Pol. Buenos Aires	1	0,03%
Pol. Formosa	1	0,03%
Pol. Misiones	1	0,03%
Total general	3795	100,00%

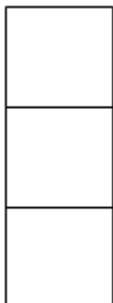
Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

Cuadro 2: Distribución de agentes con estado policial según grado y sexo

Grado	F	%	M	%	Total general
Superintendente	0	0	4	100,00%	4
Comisionado General	0	0	8	100,00%	8
Comisionado Mayor	0	0	18	100,00%	18
Comisionado	4	6,90%	54	93,10%	58
Inspector	44	18,33%	196	81,67%	240
Subinspector	83	19,21%	349	80,79%	432
Oficial Mayor	36	8,76%	375	91,24%	411
Oficial	948	36,13%	1676	63,87%	2624
Total general	1115	29,38%	2680	70,62%	3795

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

Distribución de agentes con estado policial según grado y sexo: el cuadro 2 ilustra una marcada mayoría de cuadros masculinos (70.62%) en la fuerza auditada la cual se acentúa a medida que se asciende por la pirámide jerárquica. El escalafón más bajo es precisamente el que observa el nivel de menor disparidad numérica: por cada mujer hay casi 2 hombres (1.77) en porcentaje esto implica un 36% de mujeres y 64% de hombres en tanto que a nivel global la relación es de 2.4 hombres/mujer (relación porcentual 70/30).

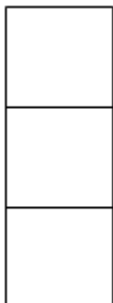


En los tres niveles superiores la composición es absolutamente masculina mientras que la tendencia comienza a atenuarse en los niveles medios a partir del 4° escalafón (comisionado) llegando al nivel de menor predominancia masculina en el grado de subinspectores se atenúa en los niveles medios (que de un total de 3795 agentes, 1115 (29,38%) son mujeres y 2680 (70,62%) son hombres.

De un total de 2624 oficiales, 948 son mujeres (36,13%) y 1676 son hombres (63,87%), de 432 subinspectores, 83 son mujeres (19,21%) y 349 son hombres (80,79%), de 411 oficiales mayores, 36 son mujeres (8,76%) y 375 son hombres (91,24), de 240 inspectores, 44 son mujeres (18,33%) y 196 son hombres (81,67%), y de 58 comisionados, 4 son mujeres (6,90%) y 54 son hombres (93,10%). De los ocho cargos del escalafón General Policial que establece la Ley N° 2947, tres de ellos, los de mayor cargo, solo se encuentran cubiertos por personal masculino: 4 superintendentes, 8 comisionados generales y 18 comisionados mayores.

Cuadro 3: Distribución de agentes con estado policial según función

Repartición	Cantidad	%
Direc. Análisis e Información del Delito	10	0,26%
Direc. Control del Desempeño Profesional	19	0,50%
Direc. Instrucción Policial	97	2,56%
Direc. Protección y Seguridad Gubernamental	130	3,43%
Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad	2	0,05%
Gabinete Jefatura – Subjefatura	27	0,71%
Jefatura	1	0,03%
Secretaria General	17	0,45%
Subjefatura	1	0,03%



Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos	162	4,27%
Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial	125	3,29%
Sup. Investigaciones	615	16,21%
Sup. Seguridad y Policía Comunitaria	2589	68,22%
Total general	3795	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

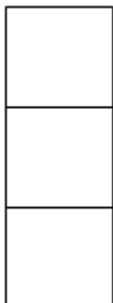
En el cuadro 3 se puede observar que de un total de 3795 agentes con estado policial, más de la mitad, 2589 (68,22%), se encuentran desempeñándose en la Sup. Seguridad y Policía Comunitaria; 615 agentes (16,21%) se hallan en la Sup. Investigaciones y 162 (4,27%) agentes en la Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos.

Cuadro 4: Distribución de agentes con estado policial según función y sexo

Función	F	%	M	%	Total general
Direc. Análisis e Información del Delito	4	40,00	6	60,00	10
Direc. Control del Desempeño Profesional	2	10,53	17	89,47	19
Direc. Instrucción Policial	11	11,34	86	88,66	97
Direc. Protecc. y Seguridad Gubernamental	6	4,62	124	95,38	130
Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad	0	0	2	100,00	2
Gabinete Jefatura - Subjefatura	7	25,93	20	74,07	27
Jefatura	0		1	100,00	1
Secretaria General	7	41,18	10	58,82	17
Subjefatura	0	0	1	100,00	1
Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos	17	10,49%	145	89,51	162
Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial	29	23,20	96	76,80	125
Sup. Investigaciones	171	27,80	444	72,20	615
Sup. Seguridad y Policía Comunitaria	861	33,26	1728	66,74	2589
Total general	1115	29,38	2680	70,62	3795

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

El cuadro 4 ilustra que un total de 3795 agentes más del 70% son hombres. De un total de 2589 agentes en la Sup. Seguridad y Policía Comunitaria, 861 son mujeres (33,26%) y 1728 son hombres (66,74%), de 615 agentes en la Sup.



Investigaciones, 171 son mujeres (27,80%) y 444 son hombres (72,20%), de 162 agentes en la Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos, 17 son mujeres (10,49%) y 145 son hombres (89,51%), de 130 agentes en la Direc. Protecc. y Seguridad Gubernamental, 6 son mujeres (4,62%) y 124 son hombres (95,38%), de 125 agentes en la Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial, 29 son mujeres (23,20%) y 96 son hombres (76,80%), de 97 agentes en la Direc. Instrucción Policial, 11 son mujeres (11,34%) y 86 son hombres (88,66%), de 27 agentes en Gabinete Jefatura – Subjefatura, 7 son mujeres (25,93%) y 20 son hombres (74,07%), de 19 agentes en la Direc. Control del Desempeño Profesional, 2 son mujeres (10,53%) y 17 son hombres (89,47%), de 17 agentes en la Secretaria General, 7 son mujeres (41,18%) y 10 son hombres (58,82%), de 10 agentes en la Direc. Análisis e Información del Delito, 4 son mujeres (40,00%) y 6 son hombres (60,00%), hay 2 agentes masculinos en Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad, 1 agente masculino en la Subjefatura y 1 agente masculino en la Jefatura.

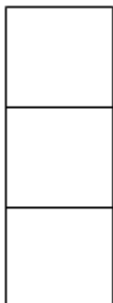
Cuadro 5: Distribución de agentes con y sin estado policial según franjas etáreas³⁸

edad	Cantidad	%
Mayores de 64	9	0.21
50 a 64	204	4.76
30 a 49	2171	50.69
18 a 29	1895	44.24
Menores de 18	4	0.09
Total	4283	99.9

Fuente: elaboración propia sobre datos de DGARH.PM³⁹

³⁸ Información proporcionada en formato PDF por EXPEDIENTE DE RESPUESTA a Nota 128 DGINS 13 en formato pdf separado del resto de la información de los agentes. Tampoco discrimina el personal policial del no policial de allí la diferencia en los valores totales. El listado original proporcionado en formato Excel por PM no contenía los datos de fecha de nacimiento.

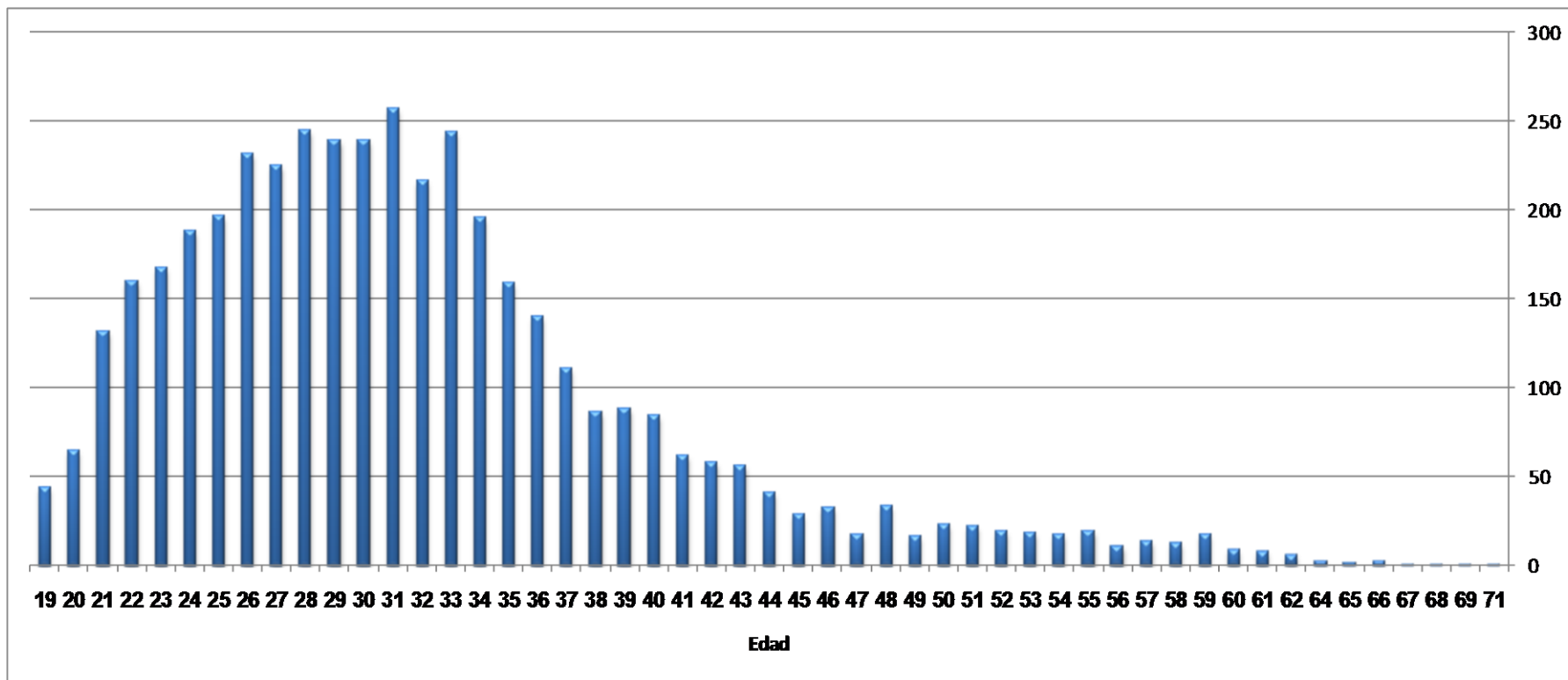
³⁹ Expte Nota 128 DGINS 13



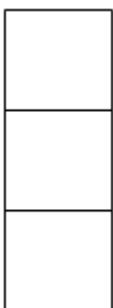
La mayor concentración se produce entre los 25 y 33 años con 2095 agentes aunque si los agrupamos por franjas generacionales (jóvenes, adultos jóvenes, adultos y adultos mayores es la franja de adultos jóvenes (30 – 49) la que predomina en la fuerza representando poco más de la mitad de la planta de personal completa (agentes con y sin estado policial).



Gráfico 2: Estructura etárea de los agentes con y sin estado policial



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la DGARH de la Policía Metropolitana.



Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

▪ **Evolución mensual de la planta de personal**

A continuación se expone en forma global la evolución mensual de la planta de personal de cada programa perteneciente al ente auditado. En el Cuadro que sigue, puede observarse la cantidad de agentes mes a mes por cada grado jerárquico en el período 2012.

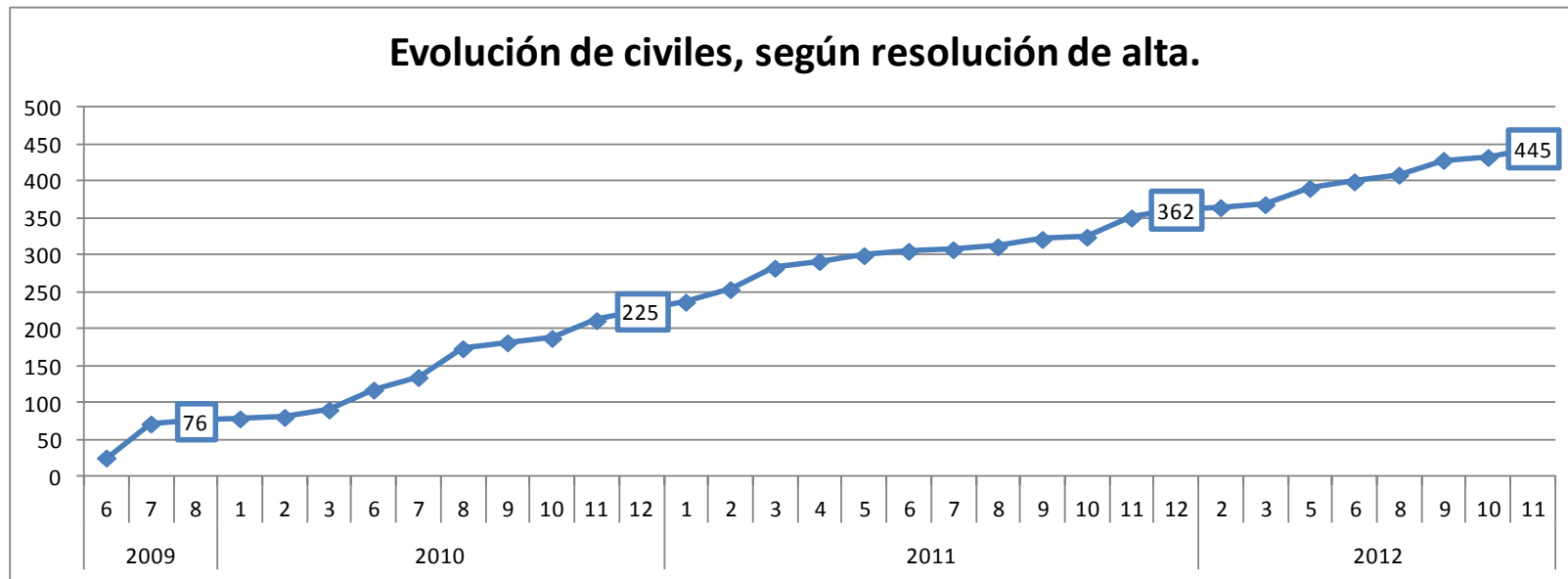
Cuadro 6: Evolución de la planta de personal por Programa 58. Año 2012

GRADO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Jefe de Policía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sub Jefe de Policía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Superintendente	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Comisionado General	8	8	8	9	9	8	8	8	8	8	8	8
Comisionado Mayor	15	15	15	17	17	17	17	17	17	17	19	18
Comisionado	46	46	46	48	48	48	48	48	57	57	59	59
Inspector	188	188	187	186	186	222	222	222	228	228	231	231
Subinspector	352	352	352	352	352	414	414	413	418	418	423	422
Oficial Mayor	346	346	346	346	346	364	364	363	381	379	393	394
Oficial	1870	1870	1870	1872	1871	1922	1918	1913	2009	2005	2052	2565
Auxiliares (sin estado policial)	365	366	374	372	389	399	402	411	420	433	436	448
Sub total policiales	2829	2829	2828	2834	2833	2999	2995	2988	3122	3116	3189	3701
Total	3194	3195	3202	3206	3222	3398	3397	3399	3542	3549	3625	4149

Fuente: DGARH de la Policía Metropolitana.

El salto cuantitativo que puede observarse en el mes de diciembre se explica de acuerdo a lo manifestado por el responsable a cargo de la SSAPM por el ingreso de los nuevos oficiales que lo hacen durante ese período. Al mismo motivo se deberían las diferencias numéricas en el total de agentes de diciembre del presente Cuadro y el informado al equipo auditor al inicio del proyecto (3795 agentes con estado policial).

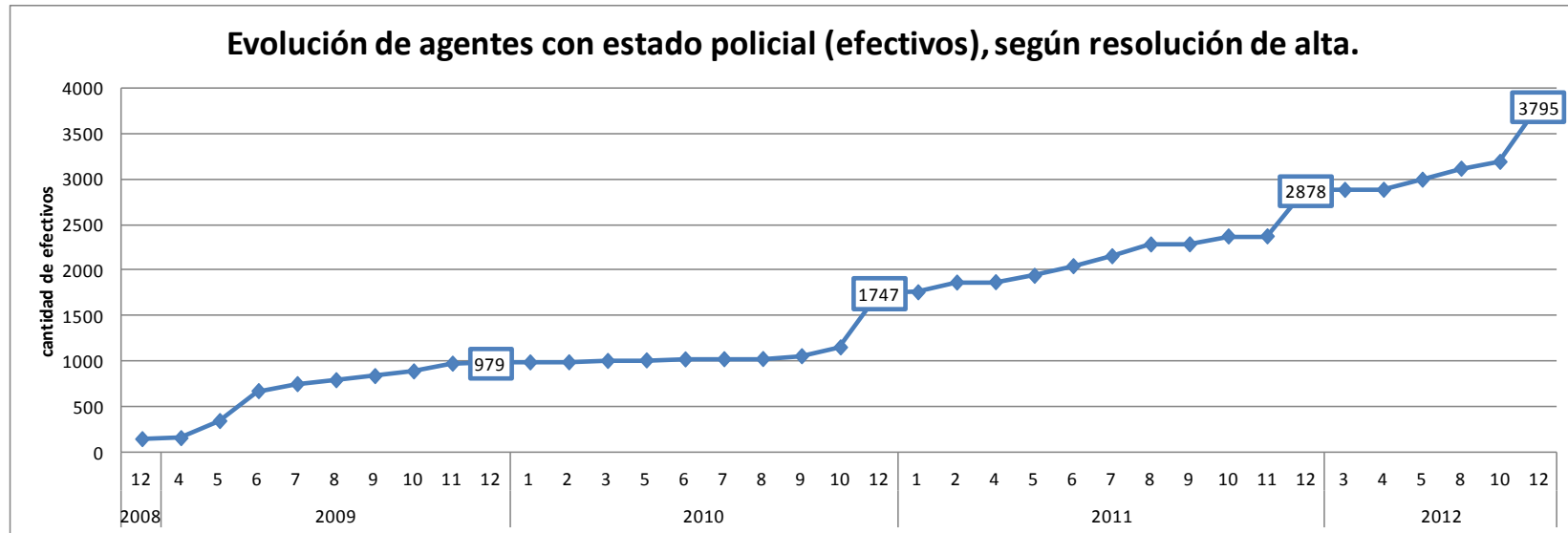
▪ **Evolución de civiles, según resolución de altas**



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la DGARH de la Policía Metropolitana.

Desde la creación de la fuerza en 2009 hasta el 2012 existió una evolución ascendente de los agentes sin estado policial, siendo en el periodo 2009-2010 el que mayor ingreso tuvo (149 civiles).

▪ Evolución de agentes con estado policial (efectivos), según resolución de altas

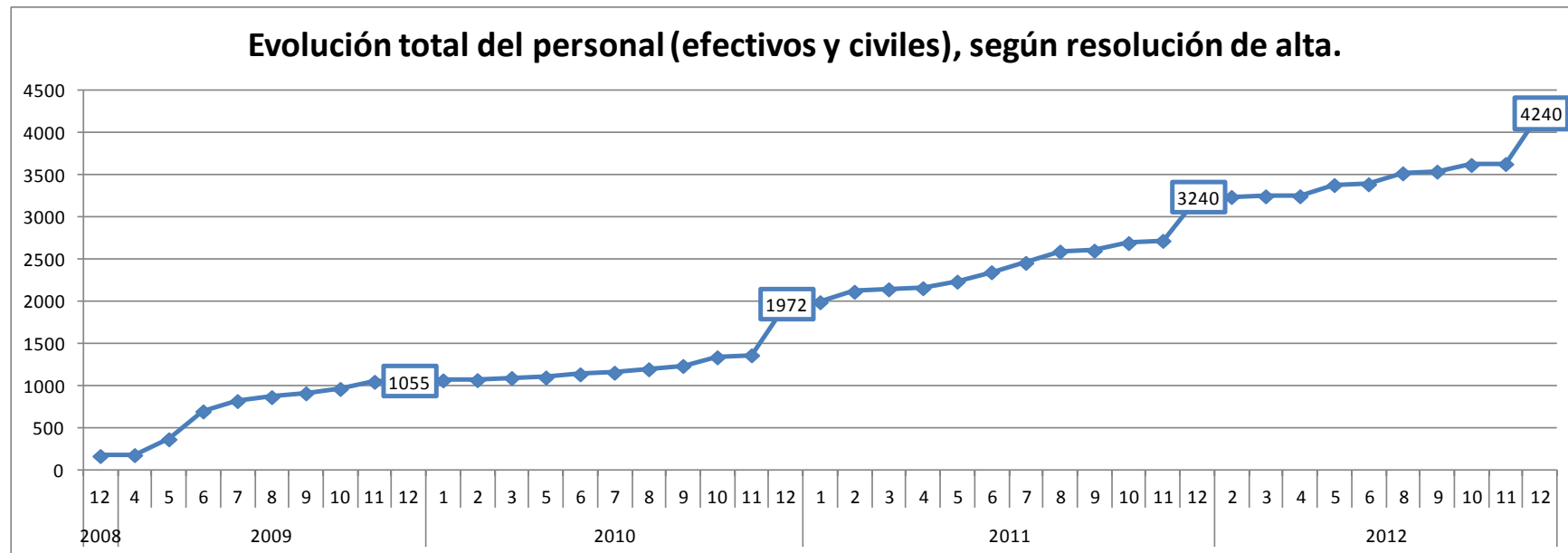


Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la DGARH de la Policía Metropolitana.



Al igual que en el cuadro anterior, durante 2009-2012 la cantidad de agentes con estado policial aumentó de forma creciente, siendo el periodo 2010- 2011 el que mayor ingreso mostró (1.131 efectivos) en comparación con el 2009-2010 (768 efectivos) y 2011- 2012 (917 efectivos).⁴⁰

▪ **Evolución total del personal (efectivos y civiles), según resolución de altas**



Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por la DGARH de la Policía Metropolitana.

⁴⁰ El ISSP tiene la infraestructura para albergar a 600 cadetes por año.

• **Por situación de revista**⁴¹

Situación de revista	Cantidad	%
Activo	4272	99.74
Disponibilidad	11	0.26
Total	4283	100.0

Fuente: elaboración propia sobre datos de DGARH.PM por Expte en respuesta a Nota 1355 AGCBA 13.

4.3.6. b Agentes sin estado policial

Cuadro 7: Distribución de agentes sin estado policial según grado

Grado	Cantidad	%
Auxiliar 1º	42	9,44%
Auxiliar 2º	13	2,92%
Auxiliar 3º	33	7,42%
Auxiliar 4º	16	3,60%
Auxiliar 5º	20	4,49%
Auxiliar 6º	214	48,09%
Auxiliar 7º	2	0,45%
Auxiliar Superior 1º	3	0,67%
Auxiliar Superior 2º	6	1,35%
Auxiliar Superior 3º	14	3,15%
Auxiliar Superior 4º	27	6,07%
Auxiliar Superior 5º	55	12,36%
Total general	445	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

⁴¹ De acuerdo a los procedimientos aplicados por el auditor, éste listado incluye personal con y sin estado policial sin discriminar internamente.

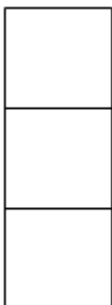
El cuadro 7 muestra que de un total de 445 agentes sin estado policial, 214 se concentra en el grado de auxiliares 6°, representando casi la mitad del universo (48,09%). 55 son auxiliares superiores 5° (12,36%), 42 son auxiliares 1° (9,44%), 33 son auxiliares 3° (7,42%), 27 son auxiliares superiores 4° (6,07%), 20 son auxiliares 5° (4,49%), 16 son auxiliares 4° (3,60%), 14 son auxiliares superiores 3° (3,15%), 13 son auxiliares (2,92%), 6 son auxiliares superiores 2° (1,35%), 3 son auxiliares superiores 1° (0,67%) y 2 son auxiliares 7° (0,45%).

Cuadro 8: Distribución de agentes sin estado policial según grado y sexo

Grado	F	%	M	%	Total general
Auxiliar 1°	15	35,71	27	64,29	42
Auxiliar 2°	4	30,77	9	69,23	13
Auxiliar 3°	21	63,64	12	36,36	33
Auxiliar 4°	7	43,75	9	56,25	16
Auxiliar 5°	14	70,00	6	30,00	20
Auxiliar 6°	108	50,47	106	49,53	214
Auxiliar 7°	1	50,00	1	50,00	2
Auxiliar Superior 1°	1	33,33	2	66,67	3
Auxiliar Superior 2°	1	16,67	5	83,33	6
Auxiliar Superior 3°	3	21,43	11	78,57	14
Auxiliar Superior 4°	17	62,96	10	37,04	27
Auxiliar Superior 5°	32	58,18	23	41,82	55
Total general	224	50,34	221	49,66	445

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

En el cuadro 8 se puede observar que de un total de 445 agentes sin estado policial, la cantidad de mujeres y de hombres es aproximadamente igual, 224 son mujeres (50,34%) y 221 son hombres (49,66%). De un total de 214 agentes en el grado de Auxiliar 6°, 108 son mujeres (50,47%) y 106 son hombres (49,53%), de

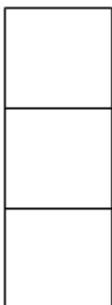


55 agentes en el grado de Auxiliar Superior 5º, 32 son mujeres (58,18%) y 23 son hombres (41,82%), de 42 agentes en el grado de Auxiliar 1º, 15 son mujeres (35,71%) y 27 son hombres (64,29%), de 33 agentes en el grado de Auxiliar 3º, 21 son mujeres (63,64%) y 12 son hombres (36,36%), de 27 agentes en el grado de Auxiliar Superior 4º, 17 son mujeres (62,96%) y 10 son hombres (37,04%), de 20 agentes en el grado de Auxiliar 5º, 14 son mujeres (70,00%) y 6 son hombres (30,00%), de 16 de agentes en el grado de Auxiliar 4º, 7 son mujeres (43,75%) y 9 son hombres (56,25%), de 14 agentes en el grado de Auxiliar Superior 3º, 3 son mujeres (21,43%) y 11 son hombres (78,57%), de 13 agentes en el grado de Auxiliar 2º, 4 son mujeres (30,77%) y 9 son hombres (69,23%), de 6 agentes en el grado de Auxiliar Superior 2º, 1 es mujer (16,67%) y 5 son hombres (83,33), de 3 agentes en el grado de Auxiliar Superior 1º, 1 es mujer (33,33%) y 2 son hombres (66,67%), de 2 agentes en el grado de Auxiliar 7º, 1 es mujer (50,00%) y 1 es hombre (50,00%).

Cuadro 9: Distribución de agentes sin estado policial según función

Función	Cantidad	%
Direc. Análisis e Información del Delito	1	0,22%
Direc. Control del Desempeño Profesional	2	0,45%
Direc. Instrucción Policial	64	14,38%
Direc. Protección y Seguridad Gubernamental	2	0,45%
Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad	76	17,08%
Gabinete Jefatura - Subjefatura	14	3,15%
Secretaria General	13	2,92%
Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos	200	44,94%
Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial	25	5,62%
Sup. Investigaciones	28	6,29%
Sup. Seguridad y Policía Comunitaria	20	4,49%
Total general	445	100,00%

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

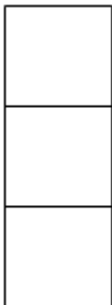


En el cuadro 9 se observa que de un total de 445 agentes sin estado policial, 200 se encuentran desempeñándose en la Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos, casi la mitad de los agentes (44,94%). 76 se hallan en Enlace del Ministerio de Justicia y Seguridad (17,08%), 64 en la Direc. Instrucción Policial (14,38%), 28 en la Sup. Investigaciones (6,29%), 25 en la Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial (5,62%), 20 en la Sup. Seguridad y Policía Comunitaria (4,49%), 14 en Gabinete Jefatura – Subjefatura (3,15%), 13 en la Secretaria General (2,92%), 2 en la Direc. Control del Desempeño Profesional (0,45%), 2 en la Direc. Protección y Seguridad Gubernamental (0,45%) y 1 en la Direc. Análisis e Información del Delito (0,22%).

Cuadro 10: Distribución de agentes sin estado policial según función y sexo

Función	F	%	M	%	Total general
Direc. Análisis e Información del Delito	1	100,00	0	0	1
Direc. Control del Desempeño Profesional	0	0	2	100,00	2
Direc. Instrucción Policial	35	54,69	29	45,31	64
Direc. Protección y Seguridad Gubernamental	1	50,00	1	50,00	2
Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad	38	50,00	38	50,00	76
Gabinete Jefatura - Subjefatura	10	71,43	4	28,57	14
Secretaria General	6	46,15%	7	53,85%	13
Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos	97	48,50%	103	51,50%	200
Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial	12	48,00%	13	52,00%	25
Sup. Investigaciones	13	46,43%	15	53,57%	28
Sup. Seguridad y Policía Comunitaria	11	55,00%	9	45,00%	20
Total general	224	50,34%	221	49,66%	445

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.



El cuadro 10 muestra que, en términos generales, existe una cantidad similar de hombres y mujeres en las 6 áreas con mayores números de agentes. De un total de 200 agentes en la Sup. Comunicaciones y Servicios Técnicos, 97 son mujeres (48,50%) y 103 son hombres (51,50%), de 76 agentes en Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad, 38 son mujeres (50,00%) y 38 son hombres (50,00%), de 64 agentes en la Direc. Instrucción Policial, 35 son mujeres (54,69%) y 29 son hombres (45,31%), de 28 agentes en la Sup. Investigaciones, 13 son mujeres (46,43%) y 15 son hombres (53,57%), de 25 agentes en la Sup. Coord. y Planif. Desarrollo Policial, 12 son mujeres (48,00%) y 13 son hombres (53,57%) y de 20 agentes en la Sup. Seguridad y Policía Comunitaria, 11 son mujeres (55,00%) y 9 son hombres (45,00%).

Cuadro 11: Distribución de agentes sin estado policial según edad

El listado proporcionado por la SSAPM con los datos de fecha de nacimiento de los agentes fue proporcionado en entrega separada del listado original. Mientras que en éste último los agentes podían discriminarse de acuerdo a su estado policial o no policial en el listado especial de “edades” la distinción no existió con la consiguiente limitación para agrupar por franjas etáreas al personal no policial.

4.3.7 Pirámide salarial

El sueldo básico promedio de un agente policial es de \$ 8894, mientras que el grueso de los cuadros policiales percibe un básico de \$7094 ya que es el correspondiente al escalafón en el cual reportan la mayoría de los agentes de la fuerza (69.1%) tal como se detalló anteriormente. El cuadro 12 especifica los sueldos básicos promedio correspondiente a cada grado jerárquico así como la masa salarial insumida para cada uno de ellos.

Cuadro 12: masa salarial y sueldo básico por grado jerárquico

	categoria	n agentes	sueldo básico	sueldo básico/empleado
1	Jefe de Policía	1	25.369,28	25.369,28
2	Sub Jefe de Policía	1	24.100,82	24.100,82
3	Superintendente	2	44.649,94	22.324,97
4	Comisionado General	8	162.363,36	20.295,42
5	Comisionado Mayor	18	328.785,84	18.265,88
6	Comisionado	59	957.944,06	16.236,34
7	Inspector	231	3.267.564,00	14.145,30
8	Subinspector	422	5.132.710,88	12.162,82
9	Oficial Mayor	394	3.998.197,74	10.147,71
10	Oficial	2050	14.542.790,82	7.094,04
11	Auxiliar Superior 1	3	60.886,26	20.295,42
12	Auxiliar Superior 2	8	138.211,83	17.276,48
13	Auxiliar Superior 3	14	227.308,76	16.236,34
14	Auxiliar Superior 4	27	383.583,60	14.206,80
15	Auxiliar Superior 5	56	670.154,66	11.967,05
16	Auxiliar 1	41	436.859,10	10.655,10
17	Auxiliar 2	11	106.043,63	9.640,33
18	Auxiliar 3	32	276.017,92	8.625,56
19	Auxiliar 4	16	121.772,48	7.610,78
20	Auxiliar 5	21	138.516,21	6.596,01
21	Auxiliar 6	217	1.266.179,81	5.834,93
22	Auxiliar 7	2	10.147,72	5.073,86
		3634	32.320.158,72	8893,82

Fuente: PM respuesta Nota 175 DGINS. Grilla correspondiente a liquidación DIC 2012.

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

4.4 Gestión y política de recursos humanos

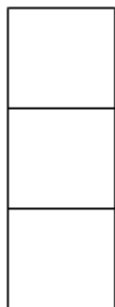
A los efectos de poder evaluar el ajuste de las políticas de recursos humanos a las necesidades y objetivos del ente auditado se tomaron en cuenta los siguientes aspectos incidentes en la cuestión:

- Planificación y organización de la gestión de los recursos humanos
- Política de admisión del personal
- Capacitación y entrenamiento del personal
- Evaluación de desempeño:
- Protección del personal

4.4.1 Planificación y organización de la gestión de los recursos humanos

Las pautas establecidas por el DEC.55 GCBA 10 ponen en cabeza de la DGARH.PM Las responsabilidades atinentes a *“detectar necesidades y proponer acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la Subsecretaría de Administración”* así como *“promover el desarrollo de la carrera administrativa y gerencial en el personal de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana a través de mecanismos de selección y concursos”*.

- **Planificación de los Recursos Humanos:** el auditado responde ante el requerimiento en caso de haberse formulado del Plan Estratégico de Recursos Humanos para el año 2012: *Se encuentra en desarrollo la unificación de los sistemas implicados en las distintas áreas involucradas en la*

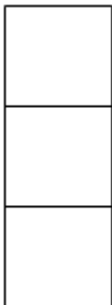


administración de los RRHH (incorporación, administración del personal, liquidación, etc)⁴².

- **Diseño y planificación de perfiles de personal:** el auditado ha manifestado que la conducción de cada dependencia de la PM junto con la Superintendencia de Coordinación y Planificación del Desarrollo Policial de la PM son las encargadas del diseño y planificación de los perfiles del personal policial y no policial⁴³.
- **Plan de Educación Institucional:** de acuerdo a lo normado en el Estatuto Policial. Estatuto policial (Ley 2947), Art. 6°.- Son deberes esenciales para el personal de la Policía Metropolitana: h) Asistir a las actividades de capacitación, actualización, entrenamiento y/o especialización que establezca el Plan de Educación Institucional. Nota del auditor: ésta mención del Plan de Educación Institucional, no se repite en ningún otro plexo normativo. Sin embargo existe la obligación de asistir al Plan Anual de Evaluación, que contendrá a su vez un curso previo. Cada año, el Rector del ISSP con colaboración del Jefe de la Policía Metropolitana diseñará los contenidos a evaluar según los requerimientos que ameriten para ese año calendario.
- **Planificación de las capacitaciones:** el auditado remite al ISSP como el encargado de dicha planificación. La capacitación de los agentes con y sin

⁴² Respuesta a requerimiento por Nota DGINST N° 23/13 (520 AGCBA 13)

⁴³ Entrevista SSAPM. 12 NOV 13. Al cierre del presente Informe no se recibió documentación respaldatoria de los mismos aunque sí la aclaración por parte del auditado: *“Respecto a este punto, el diseño y la planificación de los perfiles del personal policial y no policial son definidos por la Jefatura de Policía de acuerdo a las necesidades que se originan por el crecimiento y la demanda operativa que va teniendo la fuerza. El proceso de incorporación del personal tiene en cuenta las necesidades planteadas por la Jefatura, orientando la búsqueda de personal a las características solicitadas, esto para el caso de los que provienen con experiencia previa de otra fuerza de seguridad, mientras que para los cadetes que ingresan sin experiencia, la formación y entrenamiento que se les brinda en el I.S.S.P. hacen que vayan adquiriendo el perfil de Policías Metropolitanos”.*



estado policial de la Policía Metropolitana está dirigida por el Instituto Superior de Seguridad Pública, de acuerdo a la Ley de Seguridad Pública (Ley 2894) y la Ley de Creación del ISSP (Ley 2895). Las capacitaciones del personal con estado policial se hallan inscriptas dentro del "Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana" cuyo carácter es obligatorio establecido por Resolución 6-12 del ISSP. Del citado Plan se efectúa el análisis correspondiente en acápite posteriores.

- **Monitoreo e Indicadores de gestión**⁴⁴: el auditado manifiesta no haber diseñado o aplicado indicadores estadísticos a los fines de medir la gestión del organismo. No obstante ello en sus comentarios al Informe preliminar manifiesta que *se encuentra bajo estudio la elaboración de indicadores de gestión. Cabe aclarar que las áreas que lograron la certificación ISO 9001 poseen indicadores y que en el mismo contexto se está trabajando en el resto de las áreas*⁴⁵.
- **Informes de gestión**: no se ha podido verificar la existencia de Informes de gestión en PM⁴⁶.
- **Detección de áreas críticas**:
 - **Sistemas de información**: el auditado reconoce como uno de los desarrollos en proceso de consolidación la articulación de los sistemas de

⁴⁴ PT 36 LD.

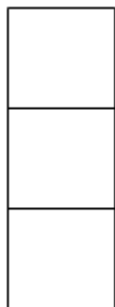
⁴⁵ Respuesta de SSAPM a Informe preliminar 5.13.15 Recursos Humanos de Policía Metropolitana.

⁴⁶ Se solicitaron los Informes de gestión y auditorías a DGARH.PM por Nota 23 DGINS 13 con respuesta: (...) *no obran en la DG de Administración de RRHH copias de los informes requeridos, toda vez que se encuentran en poder de la Auditoría Externa Policial.* Se cursó igual requerimiento a la AEP por Nota 1011 AGCBA 13 (88 DGINS 13) y REITERATORIA 1195 AGCBA 13 DGINS 13 *punto 1: Informes: copias de los Informes de gestión y de Auditoría relacionados con los recursos humanos.* Sin respuesta. El auditado sólo respondió el punto 2: Sumarios.



información que eviten el uso de diversas bases de datos con similar información y el consecuente riesgo de inconsistencias en la misma. La integración de los sistemas de información correspondientes a medicina laboral, académico, incorporaciones, meta 4 (liquidación haberes), y legajos se revela como fundamental a los efectos de garantizar la integridad de los datos y la eficacia de su uso. El equipo auditor ha podido evidenciar - en lo referente al período 2012 - algunas de las dificultades del organismo para suministrar en tiempo y forma los insumos requeridos en las áreas manifestadas por el propio auditado precisamente por la carencia de integración de los sistemas.

- **Legajos:** la SSAPM reconoce la demanda intensiva de personal en ésta área debido al volumen de documentación que el sector administra. Aclara asimismo que al egresar nuevos agentes del ISSP e incorporarse a la PM se asigna todo el personal de la DGARH.PM para la carga de las altas. La dotación permanente del área es de 3 agentes. Los resultados de los procedimientos aplicados por el equipo de auditoría sobre los legajos de personal se detallan en el apartado correspondiente a Observaciones.
- **Fortalezas – logros institucionales:** el auditado considera que el ordenamiento y digitalización en curso de los legajos constituyen una fortaleza de la gestión. Aclara en igual sentido, que la SSAPM emitió una Resolución N°137/SSAPM/2013 que establece cómo se deben confeccionar los legajos de los agentes.



4.4.2 Política de admisión del personal

- **Proceso de selección y admisión de personal**⁴⁷

Personal policial: los requisitos e impedimentos para ingresar a la Policía Metropolitana⁴⁸.

Requisitos⁴⁹:

- a) Ser ciudadano/a nativo/a o por opción.
- b) Haber nacido a partir del 1 de enero de 1984.
- c) Tener estudios secundarios completos o estar cursando el último año.
- d) Acreditar aptitud psicofísica compatible con la función y tarea a desarrollar según la Resolución 1197 - MJySGC/08.
- e) Acreditar una conducta pública adecuada al ejercicio de la función pública y a la función específica que reglamenta la presente Ley de Seguridad Pública N° 2894.
- f) Aprobar los programas y requisitos de formación y capacitación que establezca el Área de Incorporaciones de la Policía Metropolitana.
- g) Cumplir con las condiciones fijadas por la presente Ley de Seguridad Pública N° 2894 y sus normas reglamentarias.
- h) No haber sido dado de baja por mala conducta o falta de aptitud militar o policial en cualquiera de los Institutos de Formación de las Fuerzas Armadas, de Seguridad o Policial.

⁴⁷ Debe aclararse que durante la mayor parte de 2012 la incorporación del personal policial dependió del ISSP. Para más detalle se remite al Informe de auditoría AGCBA 5.11.13.

⁴⁸ Fuente página web <http://www.metropolitana.gov.ar/inscribite>.

⁴⁹ Según Ley 2894, Art. 46.

Inadmisibilidad⁵⁰:

El régimen de inadmisibilidad se encuentra establecido por la Ley de Seguridad, que establece las siguientes restricciones en su artículo 47:

- a. Quienes hayan sido condenados/as por incurrir en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, aún cuando se hubieren beneficiado por un indulto o condonación de la pena.
- b. Quienes registren condena por violación a los derechos humanos.
- c. Quienes hayan sido condenados/as por delito doloso de cualquier índole.
- d. Quienes se encuentren inhabilitados/as para el ejercicio de cargos públicos.
- e. Quienes hayan sido sancionados/as con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- f. Quienes se encontraren incluidos/as en otras inhabilitaciones propias de la Policía Metropolitana, de acuerdo a lo que establezca la reglamentación de y a la función específica que reglamenta la Ley de Seguridad Publica N° 2894.
- g. Quienes hayan sido sancionados/as con destitución o sanción equivalente en las fuerzas policiales o de seguridad federales o provinciales u organismos de inteligencia.

- **Tasas de incorporación anual:** se evidencia un incremento sostenido del recurso humano de PM al punto que en 2012 la planta total de personal superó el doble de la base operativa de 2010. Si se toman las cifras de

⁵⁰ Ley 2894, Art. 47.- *Sin perjuicio de lo prescripto por el artículo anterior, no pueden desempeñarse como miembros de la Policía Metropolitana las siguientes personas:*

ingresantes registradas entre 2010 y 2012, la tasa promedio de los mismos es de 1464 agentes/año.

Variable		período			Dif % 2012 – 2010
		2010	2011	2012	
n agentes totales PM		1972	3240	4240	
Crecimiento interanual	Nuevos agentes	base	1268	1000	2268
	%	base	+64.3	30.9	115.01

- **Pasantías:** consultada por el desarrollo de algún plan de pasantías en PM, la SSAPM afirma no existir para los programas 57 y 58 (SSAPM y PM)

4.4.3 Capacitación y entrenamiento del personal

Las responsabilidades primarias pautadas en el DEC.55 GCBA 10, la DGARH.PM tiene la facultad de “*detectar necesidades y proponer acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la Subsecretaria de Administración*”.

El auditado manifiesta que *El dictado de adiestramientos, perfeccionamientos, actualizaciones y entrenamientos a través del ISSP, conf. Lo previsto en ley 2895 cap. III. Asimismo, en este sentido se encuentra establecido en el art. 89 de la ley 2947 un sistema de calificación anual, con el objeto de establecer idoneidades funcionales, necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias del personal, con el fin de mejorar el desempeño actual y futuro*⁵¹.

A juicio del equipo auditor los elementos analizados en el acápite relativo a la interrelación entre PM y el Instituto Superior de Seguridad Pública, y normativa conexas – vg. Resoluciones 117/ISSP/2011 y 51/ISSP/2011- llevan a la conclusión, que las actividades de capacitación para el personal con y sin estado policial,

⁵¹ Análisis en PT 03 LD sobre respuesta de DGARH.PM a Nota 520 AGCBA 13.

corresponden al ISSP. Sin embargo y a tenor de los legajos compulsados por este equipo auditor, se corroboró que hubo otros cursos de capacitación fuera del ámbito del ISSP con autorización previa de las autoridades de la Policía Metropolitana⁵². Ésta situación y metodología práctica fue confirmada en la entrevista mantenida con la SSAPM.

La SSAPM ha remarcado en la entrevista que son las reparticiones internas de la PM las encargadas de vincular las capacitaciones sus necesidades prácticas. Lo mismo se aplica en cuanto a la relación establecida entre las tareas de los efectivos y las capacitaciones específicas.

- **Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana:** como parte de éste Plan, el ISSP informa que se brindaron los cursos que a continuación se detallan:

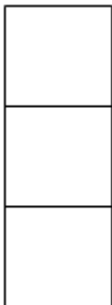
Curso: Entrenamiento de Tiro⁵³

Objetivos:

- Evaluar el desempeño del personal de la fuerza en situaciones concretas de intervención policial, ya sea ante un delito y/o contravención en flagrancia o en circunstancias de allanamientos.

⁵² PT 24 LD Capacitación PM

⁵³ **Detalles del Informe de respuesta a Nota 888 AGCBA 13:** *La capacitación se llevo a cabo por equipos mixtos integrados por instructores policiales del ISSP, e instructores judiciales (Fiscales) designados al efecto, que actuaron en forma conjunta y simultánea. Se dio inicio con una breve charla (15 minutos) en la que se explicaron, someramente, los ejercicios a realizar, y se dividió a los cursantes de la siguiente forma: tres grupos de 10 cursantes aproximadamente, a los que se les asigno el nombre de “Grupo 1”, “Grupo 2”, y “Grupo 3”. Se trabajo con la modalidad de “role-play”, con casos hipotéticos asemejados a la realidad, tanto en situaciones de flagrancia como de procedimiento de allanamiento, desplazándose a la totalidad del personal al patio de armas, donde se desarrollaron los role-play. Asimismo se contó con material logístico para una correcta actividad académica (móviles, pistolas airsoft, computadoras, filmadoras, etc.) Durante el desarrollo de los “role-play”, el instructor judicial y el instructor policial que coordinaron y dirigieron, dieron las instrucciones, asignaron los roles al personal policial, y evaluaron in situ su desempeño, efectuando las devoluciones y recomendaciones del caso.*



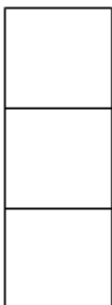
- Entrenar y perfeccionar al personal de la fuerza en las técnicas de intervención policial en las situaciones antedichas, así como también, en la derivación, consulta e Instrucción judicial que corresponda.
- Concienciar al personal de la fuerza del uso obligatorio del Protocolo general de Actuación Policial ordenado mediante Resolución N° 100/PMCABA/11 del Señor Jefe de la Policía Metropolitana.
- Estandarizar y conformar buenas prácticas policiales para toda la fuerza.

Curso: Entrenamiento en Condición Atlético⁵⁴

Objetivos:

- Fijar las pautas mínimas de entrenamiento que le permita al personal alcanzar la condición física necesaria para el cumplimiento de los deberes inherentes a su cargo.
- Generar una conciencia colectiva en la fuerza acerca de la necesidad del entrenamiento físico continuo y los beneficios de la actividad física como base para una buena calidad de vida.
- Detectar el personal que requiera de un entrenamiento intensivo para alcanzar su condición atlética ideal y establecer mecanismos de seguimiento permanente.
- Fortalecer e incrementar las habilidades de todo el recurso humano disponible.
- Informar los resultados a las autoridades competentes.

⁵⁴ Detalles: *Una vez que el personal recibió el plan de entrenamiento, tuvo la responsabilidad de cumplimentar con los objetivos fijados en el mismo, entrenándose individualmente, o con el apoyo de los profesores, o en las instalaciones del ISSP con los profesores del área de Educación Física, o con el apoyo de los profesores de Educación Física que se encontraban en su destino. Los planes se actualizaron cada vez que el personal de la fuerza fue evaluado en las Pruebas Físicas.*



Curso: Protocolo general de Actuación Policial⁵⁵

Objetivos:

- Entrenar en forma constante al personal de la fuerza en el uso adecuado de las armas de fuego.
- Crear conciencia de entrenamiento para formar a un efectivo policial altamente capacitado en el uso del arma provista.
- Adquirir un volumen de fuego que garantice el conocimiento pleno del armamento asignado.
- Forzar el entrenamiento del personal en efectividad, que posea bajo rendimiento y brindar mayor dedicación a aquellos que más lo requieran para acceder a un nivel ideal.
- Comprobar el buen funcionamiento del armamento asignado y realizar el recambio de munición provista.

- **Otros cursos:** no obstante lo dicho consultada a inicios de la presente auditoría la propia DGARH.PM, ha indicado que “(...) en el transcurso del año 2012 se han realizado diferentes cursos de capacitación al personal, mencionando a modo de ejemplo aquellos cursos referidos a tiro, adiestramiento de perros, manejo defensivo de vehículos, evaluación anual del personal, etc. Los mismos fueron realizados a través del Instituto Superior de Seguridad Pública.

- **Becas:** la resolución N° 23/GCABA/MJGGC/10 establece el otorgamiento de la beca mensual e individual a estudiantes ingresantes como personal de la policía

⁵⁵ Detalles: La capacitación se desarrollo a través de: (1) una clase académica que consistió en una clase teórica sobre medidas de seguridad, interrupciones del arma y sus soluciones y evacuación de consultas o dudas que el personal poseyera; (2) trabajo en seco que comprendió una explicación del ejercicio desarrollado, su fundamento y ejercitación en seco para la obtención de mayor confianza antes de realizar la práctica en fuego vivo; y, (3) trabajo en la línea de tiro, es decir, realización de fuego vivo.



metropolitana. Fuera de la misma la SSAPM ante la consulta en entrevista sobre la existencia de alguna política de becas e incentivos fuera de la pauta normativamente responde que no.

Aclara que si bien existen partidas previstas en PM no son planificadas. Es decir: solamente se conceden a solicitud de algún agente luego de ser previamente analizado por el Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP). El Instituto compara su propia currícula con los contenidos/perfil de la beca solicitada para analizar la compatibilidad entre ambos elementos. En función de los resultados de ese cruce decide el ISSP si se aprueba o no el pedido. Cabe agregar que existe una Tecnicatura en Seguridad (de 3 años de duración) que dicta el propio ISSP y que para el caso del personal policial es gratuita.

Conclusión: existe una capacitación básica, obligatoria que se les da a los oficiales como parte del **Plan Anual de Evaluación de Personal de la Policía Metropolitana**. El órgano encargado de la planificación de la capacitación policial es el ISSP. Fuera de ello, los agentes pueden solicitar a la SSAPM becas y los permisos pertinentes para la realización de capacitaciones que se conceden previa solicitud del agente luego de ser previamente analizado por el Instituto Superior de Seguridad Pública (ISSP).

No se ha podido verificar la existencia de circuitos formales o informales para la comunicación de necesidades y novedades detectadas por la SSAPM y su **DGARH.PM**. No obstante lo cual el auditado ha expresado en la entrevista efectuada que en lo que atañe a la interrelación entre los perfiles de personal requeridos y los objetivos institucionales y operativos son las dependencias de la PM, por medio de la Superintendencia de la PM, las que establecen los perfiles

Departamento Actuaciones Colegadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.



necesarios. El Jefe de la PM eleva anualmente cuáles son las necesidades (perfiles que se precisa) de RRHH que tiene para cada una de sus áreas.

De todo lo dicho se desprende que el rol de la DGARH.PM mantiene un perfil del tipo administrativo - coordinador mientras que la política activa en materia de capacitación queda bajo la esfera del ISSP.

4.4.5 Evaluación de desempeño:

Formalmente el mecanismo de evaluación que rige para el personal con estado policial está dado por el **Plan Anual de Evaluación de Personal de la Policía Metropolitana**. De acuerdo a la respuesta brindada por el ISSP dicho dispositivo evaluador comenzó el día 7 de enero del corriente con fecha de finalización 29 de marzo del corriente, extendiéndose la fecha de finalización, por un pedido de la Jefatura de la Policía Metropolitana, hasta el 19 de abril de 2013.

Se citó al personal policial, entre las jerarquías de Oficial a Inspector de las promociones N° 1 hasta la N° 13 de personal con experiencia (de otras fuerzas) y promoción N° 1 y N° 2 de personal sin experiencia (cadetes egresados del ISSP), siendo un total de 2731 Oficiales.

- **Resultados del la Evaluación anual:** según el ISSP, los efectivos que completaron el Plan Anual de Evaluación, fueron integrados de la siguiente forma:

Oficial	1854
Oficial Mayor	343
Subinspector	350
Inspector	184
TOTAL	2731

Los resultados arribados fueron los siguientes:

Condición Atlética en porcentajes

Personal Masculino

Excelente	9.8 %
Muy bueno	29%
Bueno	30.5%
Regular	22.7%
Bajo rendimiento	8%

Personal Femenino

Excelente	1.4%
Muy bueno	11.3%
Bueno	23.3%
Regular	35.8%
Bajo rendimiento	28.2%

Condición de Salud

Personal Masculino (IMC) en base a los indicadores de la OMS

Bajo Peso	0%
Normal	16.96%
Sobrepeso	47.1%
Obesidad Grado I	24.27%
Obesidad Grado II	9.7%
Obesidad Grado III	1.97%

Personal Femenino (IMC) en base a los indicadores de la OMS

Bajo Peso	0.3%
Normal	43.88%
Sobrepeso	34.9%
Obesidad Grado I	15.88%
Obesidad Grado II	3.24%
Obesidad Grado III	1.8%



Evaluación de Tiro

Para ambos sexos

Aprobados	91%
Desaprobados	7%
Polígono Virtual (lactancia)	2%

4.4.6 Protección del personal

- **Siniestralidad:** del cruce de la información suministrada por el ente auditado y por la Dirección General de Seguros surgen los siguientes parámetros:

Siniestros: en Anexo III el auditado suministra un cuadro con el detalle de 108 siniestros ocurridos durante 2012. Esto arrojaría una ratio de 1 siniestros cada 3.4 días. Según la DGSEG el registro proporcionado indica un total de 372 lo cual representaría una ratio de 1.01 siniestro/día. Si se toma como parámetro los guarismos de la repartición responsable de la gestión del aseguramiento del personal (es decir la DGSEG) la PM habría informado solamente el 29.03% de los siniestros acaecidos durante el período auditado. La mayor parte de los siniestros son producidos camino al trabajo (46.5% de los casos registrados).

Tipo de accidente	n	%
Acc. De trabajo	70	18.81
Desp. jornada.laboral	5	1.34
En el trabajo	112	30.10
In itinere	173	46.50
Otro lugar de trabajo	5	1.34
Reingreso	5	1.34
Otras enfermedades (no hipoacusia)	2	0.54
Total	372	100.00

- **Seguro de vida:** la Dirección General de Seguros⁵⁶ aclara que: *“asimismo a priori es dable señalar que, ambas coberturas es decir, el ramo Vida Colectivo y Riesgos del Trabajo, han sido unificadas a las globales del GCBA a partir del mes de octubre de 2012, a solicitud de la administración de la Policía Metropolitana en la órbita del Ministerio de Justicia y Seguridad del GCBA “. A continuación informa que la cobertura correspondiente al ramo del Seguro Vida Colectivo, se encuentra amparada desde Octubre de 2012 mediante póliza N° 10.028 emitida por la aseguradora PROVINCIA SEGUROS SA en coincidencia con lo informado por el auditado.*

En cuanto a las cápitas aseguradas en el periodo hasta Diciembre de 2012, ascienden a una total de 3.721 difiriendo con el total de agentes con estado policial de la fuerza oficial (3795). La DGSEG adjunta la póliza correspondiente. Cabe aclarar que hasta el 30 de Setiembre de 2012 el seguro de vida estaba cubierto por la aseguradora LA CAJA con la póliza 5000 – 9876194 – 01.

- **Riesgos de trabajo (ART):** las aseguradoras de riesgos de trabajo contratadas por PM durante el periodo auditado se ajustaron al siguiente detalle:
 - Hasta 30 SET 12: MAPFRE ARGENTINA ART S.A; contrato 000134646.
 - Desde 01 OCT 12 a la fecha: PROVINCIA ART; contrato de filiación: 00051 - 3068825409010045115.

La DGSEG por su parte informa en consonancia que la cobertura correspondiente al ramo del Seguro Accidentes de Trabajo, se encuentra

⁵⁶ Informe: IF-2013- 02802802 – DGSEGUROS en respuesta a Nota 1624 AGCBA 13.

amparada desde Octubre de 2012 por la aseguradora de riesgos del trabajo PROVINCIA ART. SA. No obstante ello, hasta la fecha mas arriba indicada se encontraba amparada por la compañía MAPFRE Argentina ART SA. Las cápitas aseguradas en el periodo hasta Diciembre de 2012, ascienden a una totalidad de 3.721 que revisten en la citada unidad de organización.

Exámenes médicos anuales: el contrato con la ART PROVINCIA incluye la realización de 10.000 exámenes médicos anuales al personal.

- **Obra social:** el personal de PM cuenta co la cobertura de la Obra Social del Personal de Policía Metropolitana (OSPOME). La misma fue creada en el ámbito del Ministerio de justicia y seguridad, por ART. 44 de la LEY 2894 de SEGURIDAD PÚBLICA. Asimismo el estatuto constitutivo de la misma se aprobó por DECRETO 259/09 del Ministerio de justicia y seguridad. Organismo desconcentrado.

4.5 Sistema de control interno

4.5.1 Consideraciones generales

La ley 70 establece en su artículo 122: *“El titular de cada jurisdicción o entidad dependiente del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, es responsable de la implantación y mantenimiento de:*

1. *Un adecuado sistema de control interno, que incluye instrumentos de control previo y posterior incorporados en: la estructura organizativa, el plan de organización y los reglamentos y manuales de procedimiento de cada organismo, que tendrán en cuenta las normas de control interno que dicte la Sindicatura General; y de la adopción de las medidas necesarias para su efectivo cumplimiento”.*



4.5.2 Archivo y mantenimiento de Información;

Los legajos de la Policía Metropolitana deberán ser administrados por la DGA y RH.PM con exclusividad ya que en sus misiones y funciones está así regulado: "Administrar los legajos de personal de la Policía Metropolitana. Velar por la integridad de la información contenida en los mismos". Está normativa se aparta de la noción general, que todos los legajos de la administración deberán ser administrados por la Subsecretaría de RRHH, en virtud de esta ley especial, que es el Decreto 55/2010 que modifica la estructura administrativa del Ministerio de Justicia y Seguridad.

El auditado manifiesta que los legajos físicos del personal son los que contienen toda la documentación requerida para la postulación y posterior ingreso a la institución, como también la generada durante su carrera policial⁵⁷. Esto ha sido corroborado durante el procedimiento de vista de legajos instrumentado por el equipo auditor. Los hallazgos surgidos de la revisión de los mismos se detallan en el apartado Observaciones del presente informe.

Los mencionados legajos son confeccionados inicialmente en el área Incorporaciones (dependiente de la SSAPM) quienes los envían a la DGARHPM para control y validación de la documentación, y, una vez realizada dicha tarea se procede a la guarda de los mismos en el archivo permanente de la dirección General.

Los hallazgos surgidos de la revisión de los mismos se detallan en el apartado Observaciones del presente informe.

⁵⁷ Respuesta de SSAPM a Nota 175 DGINS 13.

Legajos de personal: el equipo auditor compulsó los legajos de personal con y sin estado policial en las dependencias de la SSAPM. Los resultados obtenidos se detallan a renglón seguido. Las observaciones se pueden consultar en el apartado correspondiente.

Diseño de muestra: considerando el número de unidades a analizar⁵⁸ se efectuó un muestreo estadístico a efectos de seleccionar los casos a visar. Se optó por una muestra representativa del universo con un nivel de confiabilidad del 95% y margen de error del 10%. Para compulsar en tales términos se debieron seleccionar aleatoriamente 173 agentes de un total de 4240. De los 173 agentes que surgen de las muestras, se visaron 94 legajos de agentes con estado policial y 79 sin estado policial.

- **agentes con estado policial;** de la compulsión efectuada por el equipo auditor se obtuvieron los siguientes resultados⁵⁹:

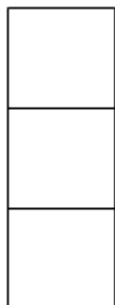
Contenido del Legajo	Totales	Porcentajes
Se encuentra foliado en todas sus hojas?	94	100%
Posee firma registrada?	0	0%
Posee copia del Decreto y/o Resolución de la designación emanada de autoridad competente, en la que conste nivel, grado y función?	91	97%
Posee ficha con la siguiente información		
- Foto	94	100%
- Apellido y Nombre	94	100%
- Domicilio	91	97%
- Localidad	91	97%
- Teléfono	94	100%
- N° de DNI (y copia)	94	100%

⁵⁸ En caso de que todos los agentes cuenten con su correspondiente legajo.

⁵⁹ PT 18 NA - LD

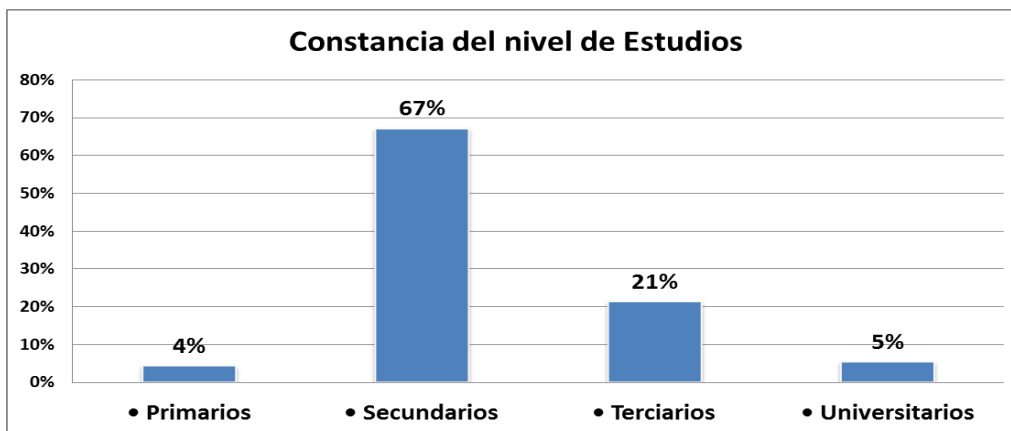
- Nacionalidad	30	32%
- Fecha de Nacimiento	90	96%
- Lugar de Nacimiento	85	90%
- Sexo	19	20%
- Estado Civil	87	93%
- Número de CÚIL (y copia)	92	98%
- Antigüedad	55	59%
- Fecha de Ingreso	53	56%
- Repartición	54	57%
- Cargo o Función	55	59%
- Horario	1	1%
Estudios:		
• Primarios	4	4%
• Secundarios	63	67%
• Terciarios	20	21%
• Universitarios	5	5%
Posee Curriculum-Vitae?	81	86%
Posee título profesional, matricula y/o certificado de estudios?	8	9%
Datos Familiares		
- Hijos	46	49%
- Cónyuge	37	39%
Posee examen psicofísico?	80	85%
Posee certificado expedido por el Registro Nacional de Reincidencia?	88	94%
Posee Declaración Jurada correspondiente a la situación del empleado frente al Registro de Deudores Alimentarios?	46	49%
Presenta Declaración Jurada de Incompatibilidad, en cuanto a acumulación de cargos, funciones y/o pasividades, tanto en el ámbito de la CABA, así como en el orden nacional, provincial o municipal?	86	91%
Posee Declaración Jurada de Bienes, al inicio de tomar posesión del cargo, como al cese del mismo?	0	0%
Posee copia del remito y recibo correspondiente a la Declaración Jurada?	0	0%

Posee Declaración Jurada de Familiares a Cargo?	53	56%
Posee documentación respaldatoria de asignaciones familiares?		
- Certificado de Matrimonio	23	24%
- Constancia de Embarazo	1	1%
- Certificado de Nacimiento	43	46%
- Constancia de Adopción	0	0%
- Constancia de Incapacidad	0	0%
- Constancia de Escolaridad – Pre-escolar	2	2%
- Constancia de Escolaridad – Primaria	8	9%
- Constancia de Escolaridad – Secundaria	3	3%
- Constancia de Discapacidad (en los casos que corresponda)	1	1%
¿Posee manifestación expresa del agente en el sentido de no encuadrar en alguna causal de inadmisibilidad del art. 7 de la Ley 2947? Ley 2947. Art. 7°.- El personal con estado policial tiene las siguientes prohibiciones: a) Participar en actividades políticas, partidarias, gremiales o sectoriales, o el desempeño de cargos electivos, mientras se encuentre en actividad. b) Patrocinar trámites y gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos de terceros vinculados con la institución. c) Desempeñar otros cargos, funciones o empleos, en el ámbito público o privado, remunerados o no, excepto el ejercicio de la docencia en la forma que lo establezca la reglamentación, mientras permanezca en el servicio activo.	4	4%
Posee copia del remito y recibo correspondiente a la Declaración Jurada establecidos para los funcionarios públicos conforme al Decreto N° 514/991?	2	2%
Posee copia del Formulario 4C- correspondiente a la Declaración Jurada - Régimen 4ta. Categoría (AFIP)	0	0%
Percibe algún tipo de adicional? En caso afirmativo, constatar la correspondiente documentación de respaldo.	1	1%



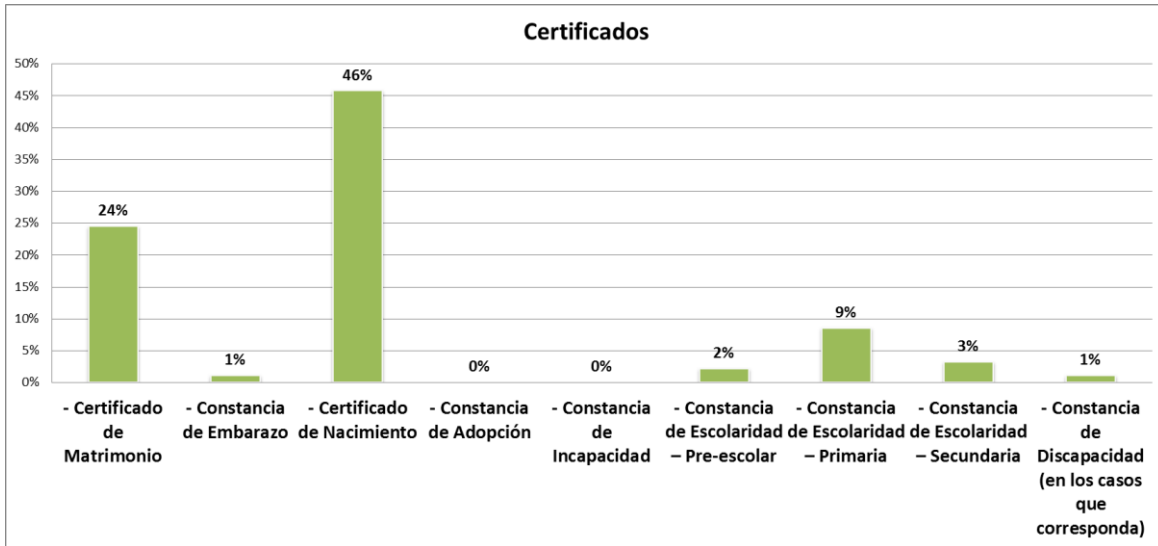
En situaciones especiales de revista (Ley N° 2947 art. 27 y 28), verificar el correspondiente acto administrativo emanado de autoridad competente para los siguientes casos: Actividad (efectivo o disponibilidad o pasivo) y Retiro.	90	96%
Licencias: Verificar la documentación de respaldo y los términos en días otorgados de acuerdo a la Ley N° 2947 Art. 33, según corresponda.	47	50%
Posee foja de sanciones disciplinarias y/o sumarios?	9	10%
Capacitación:		
¿Tiene informe anual del ISSP sobre “Evaluación Médica”?	7	7%
¿Tiene informe anual del ISSP sobre “Evaluación de Rendimiento Físico”?	8	9%
¿Tiene informe anual del ISSP sobre “Evaluación de Tiro”?	7	7%
Fuerza de origen ¿Existe indicación de la Fuerza de Origen del personal?	55	59%
Banco Liquidador ¿Consta la opción del personal del Banco liquidador donde se acredita el sueldo?	0	0%

Gráfico 1: Porcentaje de nivel de estudio de agentes con estado policial



Fuente: Elaboración propia en base a la compulsa realizada de los legajos de agentes con estado policial seleccionados por muestra.

Gráfico 2: Porcentaje de documentación respaldatoria de asignaciones familiares



Fuente: Elaboración propia en base a la compulsa realizada de los legajos de agentes con estado policial seleccionados por muestra.

- **agentes sin estado policial;** de la compulsa efectuada por el equipo auditor se obtuvieron los siguientes resultados⁶⁰:

Contenido del Legajo	Totales	Porcentajes
Se encuentra foliado en todas sus hojas?	79	100,0%
Posee firma registrada?	0	0,0%
Posee copia del Decreto y/o Resolución de la designación emanada de autoridad competente, en la que conste nivel, grado y función?	73	92,4%
Posee ficha con la siguiente información		
- Foto	76	96,2%
- Apellido y Nombre	77	97,5%
- Domicilio	77	97,5%
- Localidad	77	97,5%
- Teléfono	77	97,5%

⁶⁰ PT 17 NA - LD

- Nº de DNI (y copia)	77	97,5%
- Nacionalidad	12	15,2%
- Fecha de Nacimiento	77	97,5%
- Lugar de Nacimiento	76	96,2%
- Sexo	8	10,1%
- Estado Civil	76	96,2%
- Número de CUIL (y copia)	77	97,5%
Estudios:		
• Primarios	0	0,0%
• Secundarios	44	55,7%
• Terciarios	11	13,9%
• Universitarios	21	26,6%
Posee Curriculum-Vitae?	73	92,4%
Posee título profesional, matricula y/o certificado de estudios?	15	19,0%
Datos Familiares		
- Hijos	28	35,4%
- Cónyuge	30	38,0%
Posee examen psicofísico?	24	30,4%
Posee certificado expedido por el Registro Nacional de Reincidencia?	79	100,0%
Posee Declaración Jurada correspondiente a la situación del empleado frente al Registro de Deudores Alimentarios?	34	43,0%
Presenta Declaración Jurada de Incompatibilidad, en cuanto a acumulación de cargos, funciones y/o pasividades, tanto en el ámbito de la CABA, así como en el orden nacional, provincial o municipal?	59	74,7%
Posee Declaración Jurada de Bienes, al inicio de tomar posesión del cargo, como al cese del mismo?	0	0,0%
Posee copia del remito y recibo correspondiente a la Declaración Jurada?	0	0,0%
Posee Declaración Jurada de Familiares a Cargo?	41	51,9%
Posee documentación respaldatoria de asignaciones familiares?		
- Certificado de Matrimonio	22	27,8%
- Constancia de Embarazo		0,0%
- Certificado de Nacimiento	24	30,4%
- Constancia de Adopción	0	0,0%
- Constancia de Incapacidad	0	0,0%

- Constancia de Escolaridad – Pre-escolar	2	2,5%
- Constancia de Escolaridad – Primaria	10	12,7%
- Constancia de Escolaridad – Secundaria	2	2,5%
- Constancia de Discapacidad (en los casos que corresponda)	0	0,0%
Posee copia del remito y recibo correspondiente a la Declaración Jurada establecidos para los funcionarios públicos conforme al Decreto N° 514/991?	0	0,0%
Posee copia del Formulario 4C- correspondiente a la Declaración Jurada - Régimen 4ta. Categoría (AFIP)	1	1,3%
Percibe algún tipo de adicional? En caso afirmativo, constatar la correspondiente documentación de respaldo.	0	0,0%
En situaciones especiales de revista (Ley N° 2947 art. 27 y 28), verificar el correspondiente acto administrativo emanado de autoridad competente para los siguientes casos: Actividad (efectivo o disponibilidad o pasivo) y Retiro.	73	92,4%
Licencias: Verificar la documentación de respaldo y los términos en días otorgados de acuerdo a la Ley N° 2947 Art. 33, según corresponda.	51	64,6%
Posee foja de sanciones disciplinarias y/o sumarios?	0	0,0%
Banco Liquidador ¿Consta la opción del personal del Banco liquidador donde se acredita el sueldo?	0	0,0%

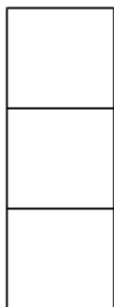
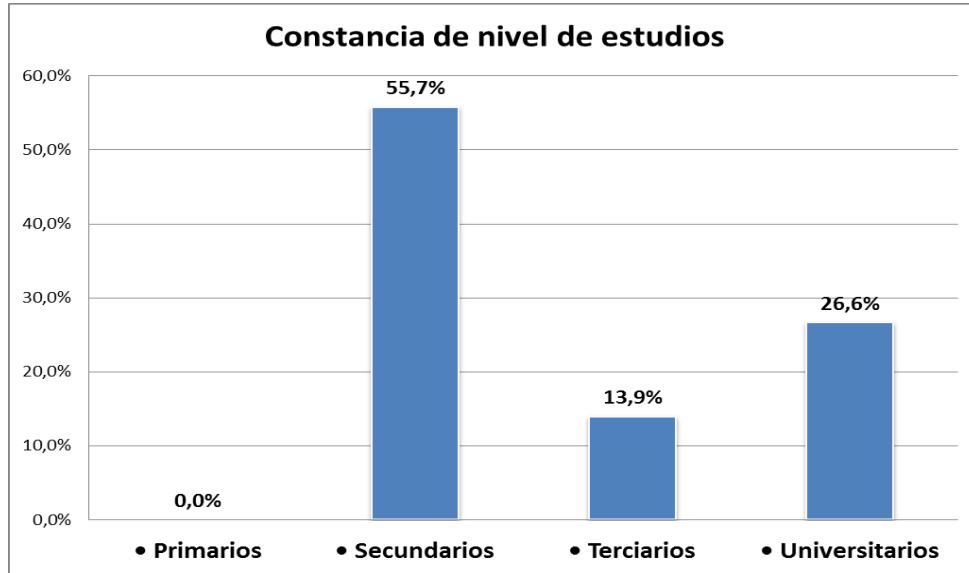
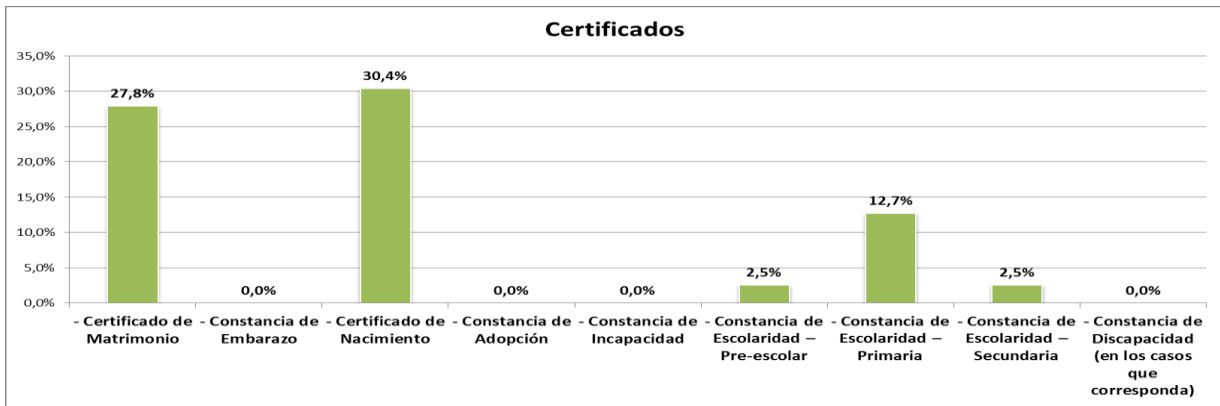


Gráfico 1: Porcentaje de nivel de estudio de agentes sin estado policial

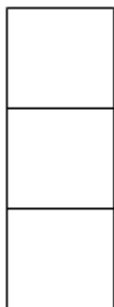


Fuente: Elaboración propia en base a la compulsa realizada de los legajos de agentes sin estado policial seleccionados por muestra.

Gráfico 2: Porcentaje de documentación respaldatoria de asignaciones familiares



Fuente: Elaboración propia en base a la compulsa realizada de los legajos de agentes sin estado policial seleccionados por muestra.



4.5.3 Remuneración y liquidación de haberes

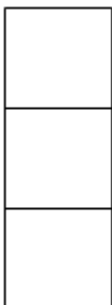
4.5.3.1 Sueldos y retribuciones del personal con estado policial:

La retribución bruta normal y habitual del personal de la Policía Metropolitana con estado policial en situación de actividad estará integrada por el sueldo básico y los suplementos generales que se agreguen de acuerdo a la normativa vigente.

Calculo sueldo básico: el sueldo básico del Jefe de la Policía Metropolitana es equivalente al cien por ciento (100%) del salario de referencia de un Juez de Cámara de Apelaciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Del sueldo se desprende todo el arco arancelario para el personal con estado policial de la Policía Metropolitana en actividad, en los porcentajes que se determinan a continuación, en relación al sueldo básico establecido para el Jefe de la Policía Metropolitana:

- a) Subjefe de Policía 95%
- b) Superintendente 88%
- c) Comisionado General 80%
- d) Comisionado Mayor 72%
- e) Comisionado 64%
- f) Inspector 56%
- g) Subinspector 48%
- h) Oficial Mayor 40%
- i) Oficial 28%



Suplementos: se aplican los que se detallan a renglón seguido:

a) **Suplemento por antigüedad de servicios:** dos por ciento (2%) del sueldo básico por cada año de servicio cumplido, computándose a tal fin únicamente los años de servicios prestados con estado policial en la Institución.

b) **Suplemento por tiempo mínimo en el grado:** lo percibirá el personal a partir del momento que cumpla el tiempo mínimo de servicio para su grado, según lo determine la reglamentación y consistirá en el sesenta por ciento (60%) de la diferencia entre el sueldo básico de su grado y el del inmediato superior.

c) **Suplemento por riesgo profesional:** será equivalente al veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de la jerarquía correspondiente.

Suplemento por responsabilidad jerárquica: será equivalente al cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico, para el Jefe y Subjefe de la Institución; al treinta por ciento (30%) para los oficiales de conducción superior; al veintidós por ciento (22%) para los oficiales del nivel de dirección y al doce por ciento (12%) para los oficiales del nivel de supervisores, incluido el oficial mayor.

Adicionales: asimismo el Decreto N° 380/GCABA/09 creó un adicional transitorio, no remunerativo y no bonificable, para aquellos casos de personal proveniente de otras Fuerzas Armadas o de Seguridad, con estado militar o policial que al momento de su desvinculación con la Fuerza de origen se hallare en situación de actividad. Dicho importe del adicional será equivalente al veinticinco por ciento

(25%) del sueldo básico del grado que se establezca para su ingreso a la Policía Metropolitana y dejará automáticamente de ser percibido una vez producido el ascenso al grado inmediato superior.

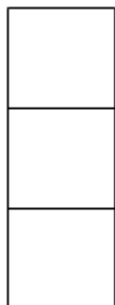
Excepciones: No será aplicable el mencionado beneficio para el personal retirado proveniente de las Fuerzas Armadas o de Seguridad.

4.5.3.2 Sueldos y retribuciones del personal sin estado policial

Calculo sueldo básico: el Decreto N° 647/GCABA/09 establece la retribución bruta normal y habitual del personal de la Policía Metropolitana sin estado policial, y del Rector y Vice-rector del Instituto Superior de Seguridad Pública.

La escala de coeficientes que establece las remuneraciones de los grados del personal sin estado policial partiendo del grado máximo que será equivalente a uno (1), serán las que siguen a continuación:

- Auxiliar Superior 1° 0.80
- Auxiliar Superior 2° 0.72
- Auxiliar Superior 3° 0.64
- Auxiliar Superior 4° 0.56
- Auxiliar Superior 5° 0.48
- Auxiliar 1° 0.42
- Auxiliar 2° 0.38
- Auxiliar 3° 0.34
- Auxiliar 4° 0.30
- Auxiliar 5° 0.26
- Auxiliar 6° 0.23



- Auxiliar 7° 0.20

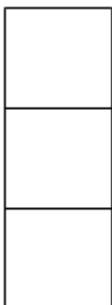
Adicionales: el mencionado Decreto, establece el régimen de suplementos pasibles de ser percibidos por el personal sin estado policial, estos son:

a) **Suplemento por Antigüedad de Servicios:** lo percibirá todo el personal sin estado policial de la Policía Metropolitana. Para su liquidación se computarán únicamente todos los años de servicios prestados en la Institución y será equivalente al 2 % del Sueldo Básico por cada año de servicio.

b) **Suplemento por Responsabilidad Profesional:** lo percibirá quien desarrolle actividades que impliquen conducción y/o dirección de áreas técnicas, administrativas o docentes o esté a cargo del desarrollo e implementación de planes y/o programas afines al desenvolvimiento funcional de la Institución. Este suplemento será equivalente al treinta por ciento (30%) para los Auxiliares Superiores 1°; al veintidós por ciento (22%) para los Auxiliares Superiores 2° y 3° y al doce por ciento (12%) para los Auxiliares Superiores 4° y 5°.

4.5.3.3 Liquidación de haberes

Unidad responsable: en términos del DEC.55 GCBA 10 queda en cabeza de la DGARH.PM *realizar la liquidación de sueldos del personal de la Policía Metropolitana informando a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos dependiente del Ministerio de Hacienda.* Por éste motivo la PM a través de la citada unidad propia de gestión de los RRHH es facultada a la liquidación de



haber. Por su parte la SSRH del GCBA ante el requerimiento de ésta auditoria ha confirmado que la DG Administración y Liquidación de Haberes (dependiente de su órbita) no liquida los haberes correspondientes al ente auditado⁶¹.

Nota: los detalles cuantitativos están disponibles en el apartado 4.6 Estructura presupuestaria y financiera. Aquí sólo se desarrollan los puntos referentes al sistema de control para la liquidación correcta de los haberes.

Circuito de liquidación: en cuanto al circuito de operaciones llevado a cabo para la liquidación el auditado aclara “la liquidación de haberes es efectuada por la DGARHPM y luego procesada por la dirección de sistemas del GCBA para continuar con el proceso de acreditación de haberes”⁶². No obstante lo dicho, en el detalle de las funciones internas de la DGARH.PM⁶³ el auditado detalla que el área de Liquidación de sueldos:

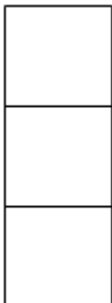
1. El área de liquidación de sueldos (de DGARH.PM) efectúa la liquidación mensual de los haberes del personal de la policía metropolitana (civil, policial)
2. Colabora en la liquidación de los becarios del Instituto Superior de Seguridad Pública.
3. Carga de altas, bajas y novedades en general, para lo cual utiliza el sistema implementado por todo el Gobierno de Ciudad de Buenos Aires, denominado META 4.

4.5.3.4 Bancos operantes en la acreditación de haberes: la Resolución N° 751/GCABA/MJYSGC/11, habilita la suscripción del servicio de acreditación de haberes a través del Banco de Galicia y Buenos Aires. De la respuesta a la Nota

⁶¹ Expte 2726776/2013 en respuesta a Nota 1640 AGCBA 13 (145DGINS 13)

⁶² Respuesta Nota 175 DGINS 13.

⁶³ Nota 175 DGINS 13



Nº 64/AGCBA el organismo respondió que los haberes: *“(…) son liquidados a través del Banco Ciudad de Buenos Aires, es esta entidad la que realiza dicho proceso para todo el gobierno de la Ciudad. Cabe destacar que luego de realizadas las mencionadas liquidaciones, este mismo banco es quien acredita los fondos a las cuentas particulares del personal en la entidad bancaria optada por el mismo oportunamente.”*

De la entrevista con el Subsecretario de Administración de la Policía Metropolitana surge que los agentes pueden elegir el banco por el cual cobrar sus haberes, y esta decisión deberá estar en el legajo de cada agente. La elección entre el Banco Ciudad, el Galicia (que presenta beneficios especiales para la Policía Metropolitana) o cualquier otro banco es optativa del personal. El Banco Ciudad es el banco receptor y el que dispara a las otras cuentas, sean propias o de otros bancos. En caso de silencio el sueldo se deposita en el Banco Ciudad. Actualmente, las cuentas se reparten principalmente entre el Banco Ciudad y el Galicia. Esta opción no pudo ser verificada documentalmente en los legajos de los agentes.

4.5.4 Circuito de control de horarios y presentismo

En materia de registros y controles de horarios y asistencia el auditado ha manifestado que *“respecto al control de horario y presentismo del personal de la fuerza, por las características operativas y su despliegue territorial, tales tareas son llevadas a cabo como actividades de control por los jefes de las distintas dependencias policiales⁶⁴. Asimismo aclara respecto al circuito de liquidación que Los datos de ausentismo llegan ya procesados a la DGARH.PM con el listado de*

⁶⁴ Respuesta a Nota 175 DGINS 13

los agentes y los ausentes de cada uno de ellos. Los mismos llegan desde cada dependencia y la DGARH.PM los incorpora para el cálculo de haberes.

Los registros de asistencia fueron solicitados en la entrevista, recibándose respuesta al cierre del presente. En efecto: el auditado ha enviado en formato digital el “print” de pantalla del “*Sistema de parte resumido de Ausentismo/Presentismo*” denominado *SPRE*. Éste dispositivo es el que permite a cada repartición la carga de sus datos y el envío a la DGARH.PM⁶⁵.

4.5.5 Circuito de control de licencias

El régimen de licencias es regulado por el Decreto 516/11 reglamentario del Cáp. XI de la ley 2947. Según informa el auditado estas también son registradas y controladas por la Dirección de Personal de la PM y comunicadas a la DGARHPM para la certificación de los días de licencia disponibles según los distintos tipos de licencia. Asimismo para el caso de las licencias médicas, es el área de Medicina Laboral (dependiente de la DGARHPM) la responsable de convalidar este tipo de licencias.

El DEC.55 GCBA 10 al detallar las responsabilidades primarias de la DGARH.PM establece que la misma tiene la función de “*Realizar el soporte administrativo de los ingresos, egresos, licencias de los recursos humanos de la Policía Metropolitana, del Instituto Superior de Seguridad Pública y de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana*”.

⁶⁵ Los contenidos de éste dispositivo respecto al lapso 2012 no fueron suministrados por el auditado.

Requerimientos de auditoria: la documentación fue solicitada reiteradas ocasiones⁶⁶, recibándose 3 entregas parciales que a los efectos de su análisis fueron unificadas por el equipo auditor y se presentan en el cuadro que sigue más abajo.

Inconsistencias de Información: los datos fueron recibidos en entregas separadas y en formatos diferentes (PDF para el primer semestre y papel para el segundo). No se ha podido verificar en consecuencia la existencia de un dispositivo de carga y control sistematizado y unificado. La primera respuesta del organismo fue suministrada en una tabla sólo con porcentajes (sin números absolutos) tal como se muestra a continuación⁶⁷:

Tipo de Licencia	Art. sg/ Ley 2947	Casos JUN - DIC	% informad o	% corregi do
Accidentes de trabajo	38	168	4.00	3.67
Enfermedad familiar	45 inc. g	595	13.00	13.01
Donación de sangre	45 inc. h	38	1.00	0.83
Enfermedad personal mayor 72 hs	36/37	732	16.00	16.01
Enfermedad personal menor 72 hs	36/37	2883	63.00	63.05
Primer periodo de embarazo	39	45	1.00	0.98
Tareas aliviadas	25 DEC. 516/11	40	1.00	0.87
Otros	38	66	1.00	1.44
Perdida de gestación	41	1	0.02	0.02
Prevención cáncer antígeno prostático	35 inc. k	5	0.10	0.11
Total		4573	100.12	100.00

Fuente: DGARH.PM en respuesta a Nota 23 DGINS 13

⁶⁶ Notas Nº 22 y Nº 23 DGINS 13.

⁶⁷ Respuesta a Nota 23 DGINS 13.

Otras licencias pautadas en la Ley 2947 no informadas por DGARH.PM:

Licencia por Matrimonio:	inc i Ley 2947	s/m	s/m
Licencia por Adopción	inc g Ley 2947	s/m	s/m
Licencia por union civil de acuerdo a la ley nº 1004:	inc j ley 2947	s/m	s/m
Licencia por hijo/a discapacitado/a	inc h Ley 2947	s/m	s/m

s/m: sin mencionar en Informe DGARH.PM

En una segunda entrega se completaron los datos correspondientes al primer semestre.

Cuadro de licencias consolidado. Sobre la base de la información recibida el auditor conformó el siguiente detalle:

“2014, Año de las letras argentinas”

Tipo de Licencia médica Período 2012	Art. sg/ Ley 2947 ⁶⁸	mes ⁶⁹												Casos	%
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
Accidentes de trabajo	38	X	X	X	X	X	2	24	32	29	30	31	20	168	3.67
Donación de sangre	45 inc. h	X	X	X	X	X	0	8	7	5	8	5	5	38	0.83
Enfermedad pers. mayor 72 hs	36/37	X	X	X	X	X	5	126	122	129	111	109	130	732	16.01
Enfermedad pers. menor 72 hs	36/37	X	X	X	X	X	7	473	495	471	517	451	469	2883	63.05
Enfermedad familiar	45 inc. g	X	X	X	X	X	2	95	95	105	91	103	104	595	13.01
Perdida de gestación	41	X	X	X	X	X	0	0	1	0	0	0	0	1	0.02
Prevención cáncer antígeno prostático	35 inc. k	X	X	X	X	X	0	0	0	1	2	1	1	5	0.11
Primer periodo de embarazo	39	X	X	X	X	X	0	4	9	13	7	6	6	45	0.98

⁶⁸ Todos los ítems informados se corresponden con los artículos de la ley 2947, Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana. También se informo acerca de 14 casos de solicitud de licencia por familiar enfermo pero sin goce de haberes (art. 9 dec 516/11). PT 54 HR Tipo de Licencias según Ley 2947

⁶⁹ Información provista según el siguiente detalle: Datos de ENE a JUN Informe respuesta a Nota 128 DGINS 13; de JUN (superposición de DGARH.PM) a DIC Informe respuesta a Nota 23 DGINS 13

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
 de la
 Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

“2014, Año de las letras argentinas”

Tareas aliviadas	25 DEC. 516/11	X	X	X	X	X	0	0	0	4	10	15	11	40	0.87
Otros	38	X	X	X	X	X	1	14	11	8	8	9	15	66	1.44
Total médicas		394	314	343	200	121	17 (55)	744	772	765	784	730	761	5983	100.00
Sin goce haberes ⁷⁰		X	X	X	X	X	0	0	1	4	3	2	4	14	100.0
Ordinaria Vacaciones		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	3066	100.0
Total														9063	100.0

Elaboracion propia sobre datos DGARH.PM

X: sin datos proporcionados por DGARH.PM

Composición de las Licencias otorgadas en 2012

Tipo de Licencia	casos	%
Licencias medicas	5983	66.0
Sin goce haberes ⁷¹	14	0.2
Ordinaria Vacaciones	3066	33.8
Total	9063	100.0

⁷⁰ Informe respuesta Nota 23 DGINS 13

⁷¹ Idem ant.

Círculo: de acuerdo a la reconstrucción de la entrevista con el SSAPM cada dependencia notifica a la SSAPM acerca del estado y cambios del personal policial y no policial (presentismo, régimen de licencias, cambios jerárquicos, funciones, etc.). En el print del sistema SPRE puede observarse que también dispone de una categoría para la carga de licencias. Se aclara que dicho sistema no se aplicaba durante el período examinado.

4.5.6 Régimen disciplinario:

4.5.6.1 Marco regulatorio Y órganos de aplicación: el régimen disciplinario es establecido a través de la Ley de Seguridad Pública (Ley 2947) y reglamentado por DEC.36 GCBA 11.

Los sumarios tramitan en virtud de las misiones y funciones de cada organismo. No obstante ello, se aclara que los mismos se tramitan ante la Auditoría Externa Policial o la Dirección de Control del Desempeño Profesional. La AEP encuentra su base normativa en el Decreto 261/GCABA/2010 y la Resolución 357/MJYSGC/2010 que establece el procedimiento de sumarios. La Dirección de Control del Desempeño Profesional, en el Decreto 55/GCABA/2010, se establece la misión de “Aplicar el régimen disciplinario a través de la sustanciación de los sumarios administrativos correspondientes en los términos y bajo las formas establecidas en la reglamentación del Estatuto Policial”.

En consonancia con el marco regulatorio vigente, en la entrevista con el SSAPM éste aclara que los sumarios se dividen en dos circuitos: uno a través de la esfera resolutoria de la Dirección de Control de Desempeño Profesional

(casos de menor entidad) mientras que aquellos que casos de mayor gravedad se derivan a la Auditoría Externa Policial (AEP) para su resolución definitiva. Lo que se inicia en el circuito de Desempeño Profesional termina en una resolución del Jefe de Policía mientras que los que se sustancian en la Auditoría Externa Policial terminan en una Resolución del Ministro.

Para mayor abundamiento detalla a continuación las responsabilidades primarias y funciones asignadas según normas vigentes a cada dependencia en materia de sumarios.

Responsabilidades Primarias	
AEP	DCDP
DEC.55 GCBA 10	DEC.55 GCBA 10
Intervenir en el control de las actividades y procedimientos que realice la PM en aquellos casos que se denuncien, o en los que razonablemente se puedan presumir irregularidades.	Aplicar el régimen disciplinario a través de la sustanciación de los sumarios administrativos correspondientes en los términos y bajo las formas establecidas en la reglamentación del Estatuto Policial”.
Realizar Las investigaciones administrativas correspondientes y sustanciar los sumarios administrativos, proponiendo al Ministro de Justicia y Seguridad, cuando corresponda, las sanciones a aplicar y/o las presentaciones judiciales que pudieran corresponder	Coordinar con la AEP la remisión de aquellas actuaciones en las que se entienda que por la gravedad de la falta resulte probable la adopción de una medida segregativa.
DEC.261 GCBA 10	
Artículo 1°. () auditar externamente a la Policía Metropolitana	
Artículo 8°.- () realizará las investigaciones administrativas y sustanciará los sumarios solicitados por el Jefe de la Policía Metropolitana o el Ministro de Justicia y Seguridad, o en aquellos casos que se	

denuncien, o en los que se hayan presumido irregularidades.	
Artículo 10.- La Auditoría Externa Policial elaborará el proyecto de régimen procesal de investigaciones y sumarios administrativos, dentro de los treinta días posteriores a la firma del presente decreto y lo elevará al Ministro de Justicia y Seguridad para su aprobación.	

4.5.6.2 Actuaciones relativas al régimen disciplinario. Sumarios:

- **Actuaciones labradas por DCDP:** se detalla a continuación las actuaciones tramitadas por la Dirección de Control de Desempeño Profesional (DCDP) DE Policia Metropolitana⁷².

Actuaciones administrativas				
Estado	n	%	Tipo de actuación	
Instruidas y cerradas por DCDP	54	57.4	Sumario administrativo	18
			Averiguaciones previas	36
Para resolución de Jefatura Policial PM	40	42.6	Sumario administrativo	18
			Averiguaciones previas	22
Total	94	100.0	Total	94

Actuaciones administrativas		
Tipo de actuación	n	%
Sumario administrativo	36	38.3
Averiguaciones previas	58	61.7
Total	94	100.0

⁷² Datos provenientes de la DCDP en respuesta a Nota de requerimiento del auditor: NOTA 961 AGCBA 13.

Las actuaciones administrativas tramitadas en el ámbito de la DCDP durante el periodo de auditoria alcanzaron el numero de 94 integradas por 58 averiguaciones previas (61.7% del total actuado) y 36 sumarios. Estos últimos configuran el 38.3% de las actuaciones y fueron instruidos y cerrados en el 50% de los casos por la propia DCDP mientras que la otra mitad de ellos pasaron a la orbita resolutoria de la Jefatura Policial.

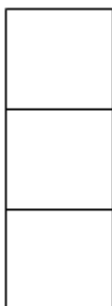
En cuanto al estado de resolución de las actuaciones, durante 2012 cerca del 60% de ellas fueron instruidas y cerradas dentro de la DCDP mientras que el resto pasó a la jefatura policial para su resolución.

La ratio arrojada por éstas cifras en términos de gestión diaria indica que la DCDP tramita 1 sumario cada 10.1 día y agrupando todos los tipos de actuación la razón es del orden de 1 cada 3.9 días.

- **Actuaciones labradas por AEP:** como fue especificado anteriormente el organismo de Auditoria Externa Policial es el encargado de tramitar los casos que se consideran de mayor gravedad. De acuerdo a los datos analizados por el auditor, la composición de las actuaciones son las que se explayan a continuación⁷³.

Sumarios					
año	n sumarios	n agentes con estado policial	Ratio: sumarios / agentes		tendencia
2010	4	1747	1/436.8	0.23	▲
2011	8	2878	1/359.8	0.28	
2012	13	3795	1/291.9	0.34	

⁷³ Datos provenientes de la AEP en respuesta a Nota de requerimiento del auditor: NOTA 1011 y reiteratoria 1195 AGCBA 13.



Durante el año bajo observación se hallaron en trámite 13 sumarios administrativos. Si se dimensionan los mismos en función del número de agentes de la planta policial se verifica un leve crecimiento de la densidad sumarial, es decir que se tramita un número mayor de sumarios en proporción al número total de agentes del servicio. En todos los casos el número de sumariados es de bajo orden (0.34% del total de agentes en 2012).

Tipo de transgresiones sancionadas: de los 13 casos tramitados en 2012, el 69.2% corresponde a aquellos en los que existe un proceso penal contra personal policial. Éste tipo de situaciones correspondió a 9 de las 13 actuaciones, mientras que otras 3 se deben a una multiplicidad de transgresiones conjuntas.

Sumarios según tipo de transgresión 2012		
Presunta transgresión	n	%
Res.357 art.2 inc.d	9	69.2
Múltiples	3	23.1
Res.357 art.2 inc.k y l	1	7.7
Res.357 art.2 inc.a y b		
Total	13	100.0

La ratio sumarial indica que la AEP tramitó un sumario cada 28.1 días. El detalle de las transgresiones con su número de casos y las faltas sancionadas se especifica en los cuadros que siguen debajo.

Cantidad de transgresiones sancionadas				
Trasgresión: descripción			n	%
Res.357	art.1	inc.k	1	1.92
		inc.l	1	1.92
	art.2	inc.a	1	1.92
		inc.b	1	1.92
		inc.d	9	17.31



DEC.36GCBA 11	art.3	inc.a	3	5.77
		inc.b	3	5.77
		inc.d	3	5.77
		inc.e	3	5.77
		inc.g	3	5.77
		inc.n	3	5.77
		Inc.ñ	3	5.77
	inc.s	3	5.77	
	art.5	Inc.d	3	5.77
	art.7	inc.j	3	5.77
		inc.k	3	5.77
art.8	inc.i	3	5.77	
	inc.c	3	5.77	
Total			52	100.0

Cuadro descriptivo de transgresiones			
Trasgresión: descripción			n
Res.357/ MJYSGC/ 10	art.1 La Dirección Operativa de Investigaciones Administrativas de la AEP de PM intervendrá en la instrucción de todos los sumarios administrativos que deban realizarse con motivo de la comisión de las faltas muy graves ():	inc.k	no comparecer cuando sea debidamente citado a declarar en actuaciones administrativas o judiciales como acusado o testigo.
		inc.l	la negativa, falsedad u ocultamiento de la verdad por quien deba prestar testimonio en sumario administrativo y/o judicial.
	art.2: En los sumarios instruidos por la DCDP de la PM, la AEP deberá tener intervención en los	inc.a	cuando la investigación surgiere que la sanción pueda convertirse en suspensiones de hasta 90 días, cesantía y exoneración.
	inc.b	cuando se compruebe la comisión de mas de una falta grave, la falta	

	siguientes casos:		trascienda el ámbito institucional o cuando por su naturaleza o por circunstancias en que fueran cometidas, sean calificadas mediante resolución fundada como muy graves.
		inc.d	Si existiere un proceso penal contra personal policial
DEC.36G CBA 11	art.3: se consideran faltas leves:	inc.a	el incumplimiento de los deberes establecidos en el art. 6º, inc. F), h), k), n) de la ley.
		inc.b	la falta de celo, puntualidad, exactitud en el cumplimiento de los deberes inherentes a la función así como la negligencia o imprudencia en un acto de servicio
		inc.d	la entrada sin necesidad durante el servicio a comercios o cualquier otro lugar publico;
		inc.e	no guardar la actitud correcta y compostura que corresponda para el resguardo de la imagen institucional;
		inc.g	todo acto de exceso en el empleo de la autoridad que no importe delito
		inc.n	la inducción a error o engaño al superior con informes que no sean exactos;
		Inc.ñ	la trasmisión de informes o noticias sobre ordenes recibidas o sobre cualquier asunto del servicio sin haber sido autorizado para ello

		inc.s	el empleo del personal en funciones que no estén autorizadas;
		inc. b'	interponer influencias o utilizar procedimientos no reglamentarios para solicitar cambios de destino, ascensos, comisiones o servicios.
	art. 5 se consideran faltas graves	inc.d	el pedido o aceptación de propinas, recompensas o regalos en su condición de integrante de la institución.
	art.7 se consideran faltas muy graves	inc.i	negarse a presentar en tiempo y forma la declaración jurada patrimonial, la declaración jurada de antecedentes, la declaración jurada sobre la propiedad y/o tenencia de armas de fuego a título particular, como toda otra establecida en la Ley N° 2947 Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana, o que surja de las reglamentaciones y disposiciones concordantes;
		inc.j	la falta de imputación contra los superiores o subalternos;
		inc.k	ordenar a un subalterno un acto que transgreda las leyes en general y el régimen disciplinario en particular.
	art.8 () serán consideradas faltas graves, mediante Resolución fundada del Jefe de Policía y/o del Mtro de Justicia	inc.c	Las transgresiones que por su naturaleza o circunstancias en que fueran cometidas merezcan tal calificación

4.6.5 Indicadores de gestión. Metas Físicas.

4.6.5.1 El auditado ha informado que no cuenta con registro de indicadores propios⁷⁴. No obstante ello se elaboraron el equipo auditor elaboró indicadores que son desarrollados en el apartado 4.6 del presente informe sobre la base de la información extraída de la Cuenta de Inversión y de los datos suministrados por el auditado y otras fuentes estadísticas.

4.6.5.2 Metas físicas: niveles de cumplimiento: el auditado manifiesta no contar con metas físicas debido al carácter instrumental de los programas auditados. Al respecto la DG Contaduría ha corroborado al auditor el aserto conceptual sostenido por la DGARH.PM⁷⁵.

4.6 CARACTERÍSTICAS SALIENTES. RATIOS e INDICADORES

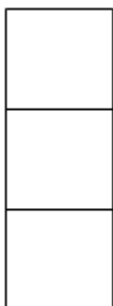
4.6.1 Objetivo: los indicadores que se presentan a continuación tienen como objetivo proporcionar las bases estadísticas elementales para futuras auditorias que permitan comparar su evolución en el tiempo y parametrizarlos. Por razones de tiempo y alcance, el presente trabajo no ha avanzado más allá de éste propósito quedando sujeto a futuras auditorias los procedimientos detallados.

Como se aclaró en el apartado correspondiente, el auditado no cuenta con indicadores propios que permitan analizar su nivel de cumplimiento⁷⁶ como así tampoco metas físicas debido al carácter instrumental de los programas auditados.

⁷⁴ De acuerdo a lo informado por Nota 093 AGCBA 13 22 DGINS 13: “no se ha considerado por el momento necesaria la elaboración de indicadores estadísticos”.

⁷⁵ Manifestando que “los programas mencionados son de tipo instrumental, motivo por el cual no deberían registrar metas físicas realizadas como bien se refleja en el Reporte de Ejecución Física actualizado al día de la fecha”. Respuesta ante el requerimiento del auditor por Nota 1239 AGCBA 13 (134 DGINS 13)

⁷⁶ De acuerdo a lo informado por Nota 093 AGCBA 13 22 DGINS 13: “no se ha considerado por el momento necesaria la elaboración de indicadores estadísticos”.



4.6.2 Datos utilizados para el cálculo de los indicadores

Cuenta Inversión	Presupuesto Total CABA			
	Descripción	Crédito Vigente	Devengado	Saldo No Utilizado
	2012	36.831.757.058,00	35.232.615.230,71	1.599.141.827,29
	2011	32.590.254.719,00	30.797.774.606,95	1.792.480.112,45
	2010	24.269.675.488,00	22.748.143.179,18	1.521.532.308,82

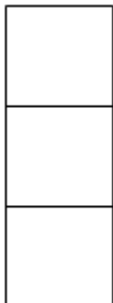
Habitantes CABA censo 2010	2.890.151	
Superficie CABA (km2)	202	
Manzanas CABA	12.255	
Días hábiles 2012	246	
Total de Agentes de PM 2012	4.240	
Total de Agentes de PM 2011	3.240	
Total de Agentes de PM 2010	1.972	
Agentes con estado policial 2012	3.795	
Agentes con estado policial 2011	2.878	
Agentes con estado policial 2010	1.747	
Agentes sin estado policial 2012	445	
Agentes sin estado policial 2011	362	
Agentes sin estado policial 2010	225	
Agentes administrativos afectados a DGARH.PM	7	
Responsabilidades primarias a cargo de DGARH.PM	11	
Presupuesto total vigente (P57+P58) ⁷⁷ \$	2012	981.164.287
	2011	490.094.195
	2010	248.190.788

⁷⁷ Fuente: Cuenta Inversión.

Presupuesto total devengado (P57+P58) \$	2012	951.119.708
	2011	474.987.561
	2010	225.750.325
Presupuesto total vigente P57 \$	2012	76.348.540
	2011	10.190.747
	2010	8.455.473
Presupuesto total devengado P57 \$	2012	70.818.549
	2011	7.848.172
	2010	3.669.865
Presupuesto total vigente P58 \$	2012	904.815.747
	2011	479.903.448
	2010	239.735.315
Presupuesto total devengado P58 \$	2012	880.301.158
	2011	467.139.389
	2010	222.080.460
Presupuesto total devengado en personal de planta inc.1 \$ P57+P58	2012	673.204.880
	2011	348.175.187
	2010	146.793.399
Presupuesto total vigente en personal de planta inc.1 \$ P57+P58	2012	677.055.397
	2011	348.394.796
	2010	162.774.574
Presupuesto Total devengado en contratos de personal ⁷⁸ inc.3 P57+P58	2010	13.335.406
	2011	46.053.218
	2012	90.239.783
Presupuesto total vigente en contratos de personal inc.3 P57+P58 \$	2010	14.952.400
	2011	50.388.766
	2012	96.469.249
Presupuesto vigente en personal P58 de planta inc. 1 \$	2012	671.652.126

⁷⁸ inc. 1 P57 + P58.

	2011	345.281.962
	2010	158.595.629
Presupuesto vigente en personal P57 de planta inc. 1 \$	2012	5.403.270
	2011	3.112.834
	2010	4.178.945
Presupuesto vigente contratos de personal inc.3 P58	2012	92.386.795
	2011	44.358.101
	2010	11.093.340
Presupuesto vigente contratos de personal P57 inc. 3 \$	2012	4.082.454
	2011	6.030.665
	2010	3.859.060
Presupuesto devengado personal P58 de planta inc.1 \$	2012	671.160.849
	2011	345.145.327
	2010	146.793.399
Presupuesto devengado personal P57 de planta inc.1 \$	2012	2.044.031
	2011	3.029.860
	2010	0
Presupuesto devengado contratos de personal inc.3 P58 \$	2012	87.077.368
	2011	41.851.140
	2010	9.824.125
Presupuesto devengado contratos de personal inc.3 P57 \$	2012	3.162.415
	2011	4.202.079
	2010	3.511.281
Masa salarial sueldo básico		\$ 32.320.158,72
licencias totales		9080
licencias s/goce haberes		14
licencias ordinarias		3066



licencias medicas ⁷⁹		5983
Agentes asegurados ⁸⁰		3721
Sumarios		13
Capacitaciones 2012		3
Siniestros en ente auditado	Sg /DGSEG	372
	Sg / PM	108

4.6.3 Indicadores de distribución policial

Indicador 1 = DDP (Densidad demográfica policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar la cantidad de habitantes de la CABA por cada agente con estado policial para cada año analizado.

Fórmula=
$$\frac{\text{n habitantes CABA}^{81}}{\text{n agentes c/ estado policial 2012}}$$

DDP 2012 = 761,6 habitantes / agente

DDP 2011 = 1004,2 habitantes / agente

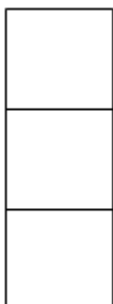
DDP 2010 = 1654,4 habitantes / agente

La relación demográfica Policías-habitantes fue de: 1 agente cada: 761,6 habitantes en 2012, 1.004,2 en 2011 y 1.654,4 en 2010. Dicho indicador creció notoriamente en el lapso de tiempo medido: 117.2%. En términos de

⁷⁹ Mes de junio superpuesto en los informes y con datos no coincidentes (55 licencias en Nota 1355 AGCBA 13 y 17 licencias en Nota 520 AGCBA 13). Se tomó el valor del ultimo informe (55 licencias) entendiendo que la primer entrega tuvo un corte parcial en ese mes y en la segunda se informan las licencias totales del mismo.

⁸⁰ Respuesta de DGSEG a Nota 148 DGINS

⁸¹ Según censo 2010.



proporciones hay una mayor cantidad de policías en relación a la población del Distrito.

Indicador 2 = DGP a (Densidad geográfica policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el espacio físico que tendría asignado cada agente policial si se distribuyeran uniformemente en la superficie de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Dicho en otras palabras, cada cuantos km² se encontraría un agente policial dentro de la CABA para cada año analizado.

Fórmula=
$$\frac{\text{n agentes c/ estado policial 2012}}{\text{Superficie CABA}}$$

DGP a 2012 = 18,8 agentes / km²

DGP a 2011 = 14,2 agentes / km²

DGP a 2010 = 8,6 agentes / km²

Estos indicadores reflejan que la densidad policial a nivel geográfico fue creciendo de manera constante desde 2010 a 2012. La presencia policial “en calle” depende de otros factores que pueden reflejar la misma tendencia o no según se asignen tareas en vía pública o no a cada agente policial. La cantidad de agentes por km² creció en cada año hasta llegar en 2012 a un 118,6% de crecimiento demográfico policial en la CABA con una relación promedio cercana a los 20 agentes por km².

Indicador 3 = DGP b (Densidad geográfica policial) por manzana

Objetivo: este indicador permite dimensionar el espacio físico que tendría asignado cada agente policial si se distribuyeran uniformemente entre todas las

manzanas geográficas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Dicho en otras palabras, cada cuántas manzanas se encontraría un agente policial dentro de la CABA para cada año bajo cálculo.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{n manzanas CABA}}{\text{n agentes c/ estado policial}}$$

DGP b 2012 = 3,2 manzanas / agente

DGP b 2011 = 4,3 manzanas / agente

DGP b 2010 = 7,0 manzanas / agente

Estos indicadores reflejan que la densidad policial a nivel geográfico fue creciendo de manera constante desde 2010 a 2012. Por ende cada agente tendría un promedio menor de manzanas bajo su alcance⁸². Es de aclarar que la presencia policial “en calle” depende de otros factores que pueden reflejar la misma tendencia o no según se asignen tareas en vía pública o no a cada agente policial.

4.6.4. Indicadores de organización y gestión de personal policial

Indicador 4 = DAP (Densidad administrativa policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar la relación numérica existente en el año 2012 entre agentes con estado y sin estado policial.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{n agentes con estado policial}}{\text{n agentes sin estado policial}}$$

⁸² En caso de que éstos se distribuyeran total y uniformemente en calle. Es decir, habría una presencia policial más concentrada en la vía pública si todos los agentes estuvieran en ella.

DAP 2012 = 8.5: 1

DAP 2011 = 8.0: 1

DAP 2010 = 7.8: 1

Por cada agente sin estado policial en 2012 hay 8,5 agentes con estado policial. Esto equivale a decir que las funciones estrictamente policiales llevada a cabo por los 3.795 policías metropolitanos es abastecida técnica y administrativamente por 445 agentes que reportan funciones en la Subsecretaría de Administración de PM y en la PROPIA Policía Metropolitana. De acuerdo a la evolución del indicador entre 2010 y 2012, el número de agentes no policiales soporta la actividad de más policías. Este incremento de la relación numérica entre el 2010 y el año auditado fue del orden del 8,97%.

Indicador 5 = DSP (Densidad sumarial policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar la cantidad de sumarios para el año 2012 por cada agente con estado y sin estado policial.

Fórmula = $\frac{n \text{ agentes con y sin estado policial 2012}}{n \text{ sumarios 2012 según AEP}^{83}}$

DSP = 326,15

Los 13 sumarios conformados sobre una planta funcional de 4.240 agentes arroja un promedio equivalente a un sumario por cada 326 agentes durante el año 2012.

⁸³ Auditoría Externa Policial.

Indicador 6 = Lic PC Licencias per cápita⁸⁴

Objetivo: este indicador permite dimensionar la cantidad de licencias para el año 2012 por cada agente con y sin estado policial.

$$\text{Formula} = \frac{\text{Cantidad de licencias totales 2012}}{\text{n agentes totales 2012}}$$

Lime PC = 2.14

Cada agente ha solicitado un promedio de 2.14 licencias durante 2012⁸⁵.

Indicador 7 = Limed PC (Licencias medicas per cápita)

Objetivo: dimensionar la cantidad de licencias médicas que fueron solicitadas durante 2012 por cada agente con y sin estado policial.

$$\text{Formula} = \frac{\text{Cantidad de licencias médicas 2012}}{\text{n agentes totales 2012}}$$

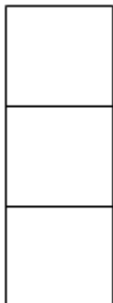
Limed PC⁸⁶ = 1,41

⁸⁴ Requerimiento por Nota 520 AGCBA 13 punto 8: Licencias: cantidad de personal con licencia médica, licencia sin goce de haberes, y demás modalidades de licencia durante 2012.

⁸⁵ La información remitida por el auditado no especifica la cantidad de días tomados por cada licencia.

⁸⁶ Incongruencia de datos mes junio: superpuesto en los 2 informes entregados por PM (correspondientes a 1º y 2º semestre respectivamente y con datos no coincidentes. El listado del semestre I* informa un total de 1427 licencias médicas detalladas por diagnostico, sin agruparlas por las categorías generales prescriptas en la norma regulatoria. Mientras que el para el segundo semestre responde con un listado que agrupa las licencias con ajuste a las categorías establecidas por dicha norma. A los efectos de establecer guarismos anuales que permitan un analisis de conjunto sobre el periodo auditado el auditor consolidó un Cuadro de licencias a partir de ambos suministros de información: PT 40 AS Licencias PM.

Tipo licencia	Semestre I	Semestre II	TOTAL
Medicas	1427*	4573	6000
Otras	Sin detallar	Sin detallar	14
Ordinarias	Sin detallar	Sin detallar	3066
Total	1427	7653	9080



Cada agente ha solicitado un promedio de 1,41 licencias médicas; en la práctica esto indicaría que los agentes han tomado entre 1 y 2 licencias médicas durante 2012⁸⁷.

Indicador 8 = Lisig PC Licencias sin goce de haberes per cápita

Objetivo: dimensionar la cantidad de licencias sin goce de haberes concedidas en 2012 por cada agente con y sin estado policial.

$$\text{Formula} = \frac{\text{Cantidad de licencias sin goce haberes 2012}}{\text{n agentes totales 2012}}$$

$$\text{Lisig PC} = 1/302,8 = 0.0033$$

Se han tomado licencias de éste tipo 14 agentes sobre un total de 4.240 lo cual arroja una ratio de 1 licencia por cada 302,8 agentes.

4.6.5. Indicadores de costos e inversión policiales

Indicador 9 = PPU⁸⁸ (Presupuesto Policial Unitario)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el presupuesto total disponible (vigente) promedio por cápita policial, es decir por cada agente que reviste funciones en PM (con y sin estado policial) para un año determinado. Se tomaron los presupuestos de los dos programas auditados y que son afectados a la seguridad pública a través de la Policía Metropolitana (Programas 57 y 58).

⁸⁷ La información remitida por el auditado no especifica la cantidad de días tomados por cada licencia.

⁸⁸ Cabe aclarar que no se puede distinguir dentro de los programas 57 y 58 qué parte del presupuesto corresponde a los agentes con y sin estado policial. Asimismo, se debe tener en cuenta - por el tipo de servicio que presta un agente con estado policial - el total de días en el año y no solamente los días hábiles.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{Presupuesto total Vigente P57 + P 58}}{\text{n agentes totales}^{89}}$$

PPU 2012 = \$231.406,7 / agente

PPU 2011 = \$ 151.263,64 / agente

PPU 2010 = \$ 125.857,4 / agente

Cada cápita afectada a la labor y gestión policial ha demandado en promedio un presupuesto de \$231.406,7 anuales en el periodo auditado. ÉSTE valor ha evidenciado ser sensiblemente mayor que en los dos años anteriores. En efecto: el presupuesto TOTAL promedio disponible por cada agente que reviste funciones en PM se incrementó un 86,9% en dos años con especial énfasis en 2012 (casi 53% respecto al año anterior).

Indicador 10= PPU/día⁹⁰ (Presupuesto Policial Unitario diario)

Objetivo: equivale al PPU invertido por cada día de un año determinado. Dicho de otra manera: cuanto presupuesto se destina por día a un agente con funciones en los programas 57 y 58.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{PPU}}{365}$$

PPU/día 2012 = \$ 633,99

PPU/día 2011 = \$ 414,42

PPU/día 2010 = \$ 344,81

⁸⁹ Totalidad de agentes que reportan en PM tanto con estado policial como sin estado policial por eso se nomina Presupuesto Unitario por *personal policial* y no “por policía”.

⁹⁰ Cabe aclarar que no se puede distinguir dentro de los programas 57 y 58 que parte del presupuesto corresponde a los agentes con y sin estado policial. Asimismo, se debe tener en cuenta - por el tipo de servicio que presta un agente con estado policial - el total de días en el año y no solamente los días hábiles.

Por la relación matemática lógica para éste indicador es válido el mismo análisis que para el anterior.

Indicador 11 = DPPG a (Densidad Presupuestaria Policial Geográfica) km2

Objetivo: este indicador permite dimensionar el GASTO anual promedio insumido por el servicio policial por unidad geográfica km2 en la CABA.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{Presupuesto total Devengado P57 +P 58}}{\text{Superficie CABA}}$$

DPPG a 2012 = \$4.708.513,4 / km2

DPPG a 2011 = \$ 2.351.423 / km2

DPPG a 2010 = \$ \$ 1.117.575,9 / km2

El indicador establece que durante 2012 el funcionamiento global de la PM por cada km2 de la CABA demandó una suma de un orden próximo a los 5 millones de pesos, poco más del doble de lo erogado en 2011 y el cuádruple de 2010.

Indicador 12 = DPPG b (Densidad Presupuestaria Policial Geográfica) manzanas

Objetivo: este indicador permite dimensionar el gasto global promedio por unidad geográfica manzanas en la CABA (presupuesto efectivamente ejecutado para cumplir con el servicio policial).

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{Presupuesto total Devengado P57 +P 58}}{\text{n manzanas CABA}}$$

DPPG b 2012 = \$ 77610,7 / manzana

DPPG b 2011 = \$ 38758,7 / manzana

DPPG b 2010 = \$ 18421,1 / manzana

Para el presente indicador son válidas las mismas conclusiones que para el anterior.

Indicador 13 = DPPD (Densidad Presupuestaria Policial Demográfica)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el gasto promedio anual promedio afectado al servicio policial por habitante de la CABA.

Fórmula =
$$\frac{\text{Presupuesto total Devengado P57 +P 58}}{n \text{ habitantes CABA}}$$

DPPD 2012 = \$ 329,1 / habitante

DPPD 2011 = \$ 164,3 / habitante

DPPD 2010 = \$ 78,1 / habitante

El presupuesto previsto en 2012 en materia policial equivale a casi \$340 el doble que en 2011 y próximo a 4 veces el de 2010.

Indicador 14 = PUPPP (Presupuesto unitario para el pago de personal policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el presupuesto total disponible para el pago de cada agente de la PM⁹¹ con y sin estado policial para el 2012, 2011 y 2010. Se analiza el costo del pago de cada agente por año.

Formula:
$$\frac{\text{Presupuesto Total Vigente PM inc. 1 (Prog. 57 y 58)}}{n \text{ agentes totales}}$$

PUPPP 2012 = \$ 159.682,9 / agente

⁹¹ inciso 1 (personal permanente, temporario, servicios extraordinarios, asignaciones familiares, asistencia social al personal, beneficios y compensaciones, gabinete de autoridades superiores, personal sin discriminar) de los Programas 57 y 58 por cada agente.

PUPPP 2011 = \$ 107529.27/ agente

PUPPP 2010 = \$ 82542.89 / agente

El costo previsto de los pagos al personal asciende a \$ 159.682.9 por cada agente que reviste funciones en los programas afectados al desempeño y administración de la PM. Este valor representa un incremento cercano al 85% respecto al periodo 2010.

Indicador 15 = PUPPP/día⁹² (Presupuesto unitario diario en personal policial)

Formula = $\frac{PUPPP}{365}$

Objetivo: este indicador permite dimensionar el presupuesto diario por agente con y sin estado policial.

PUPPP/día 2012 = \$437,58

PUPPP/día 2011 = \$294,4

PUPPP/día 2010 = \$226,1

Para el análisis de la evolución anual del presente indicador son válidas las mismas conclusiones que para el anterior pues resulta de dividir las mismas cifras de éste por una constante (365 días). En términos promedio el gasto diario previsto presupuestariamente por cada agente durante el lapso auditado fue de \$437,6.

Indicador 16 = CPU (Costo Policial Unitario)

⁹² Cabe aclarar que no se puede distinguir dentro de los programas 57 y 58 que parte del presupuesto corresponde a los agentes con y sin estado policial. Asimismo, se debe tener en cuenta - por el tipo de servicio que presta un agente con estado policial - el total de días en el año y no solamente los días hábiles.

Objetivo: este indicador permite promediar la cantidad total pesos efectivamente gastados por el GCABA para solventar las tareas de cada agente con y sin estado policial de la Policía Metropolitana.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{Presupuesto total Devengado P57 +P 58}}{\text{n agentes totales}^{93}}$$

CPU 2012 = \$ 224.320,7

CPU 2011 = \$ 146.601,09

CPU 2010 = \$ 114.477,9

En la misma línea que lo registrado con las previsiones presupuestarias (presupuesto vigente) el costo per cápita del funcionamiento policial global (policía y administración policial) fue prácticamente duplicado entre 2010 y 2012 (incremento del 95.6%). En el periodo auditado se devengaron gastos del orden de los \$ 224.320 por cada agente de los programas auditados.

Indicador 17 = CPU/día⁹⁴ (Costo Policial Unitario diario)

$$\text{Formula} = \frac{\text{CPU}}{365}$$

CPU/día 2012 = \$ 614,57

CPU/día 2011 = \$ 401,65

CPU/día 2010 = \$ 313,64

Para el presente indicador son válidas las mismas conclusiones que para el anterior pues resulta de dividir las mismas cifras de éste por una constante (365 días). En términos promedio el costo efectivo diario por cada agente fue

⁹³ Totalidad de agentes que reportan en PM tanto con estado policial como sin estado policial por eso se nomina Presupuesto Unitario por *personal policial* y “por policía”.

⁹⁴ Cabe aclarar que no se puede distinguir dentro de los programas 57 y 58 que parte del presupuesto corresponde a los agentes con y sin estado policial. Asimismo, se debe tener en cuenta - por el tipo de servicio que presta un agente con estado policial - el total de días en el año y no solamente los días hábiles.

de \$614,57 un 3,1% menos de lo previsto presupuestariamente (PPU/día 2012).

Indicador 18 = CUPP (Costo unitario en pago de personal policial)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el gasto anual para el pago de cada agente de la PM⁹⁵

$$\text{Formula} = \frac{\text{Presupuesto total devengado PM inc. 1 P57 + P58}}{\text{n agentes totales}}$$

CUPPP 2012 = \$ 158.774,73 / agente

CUPPP 2011 = \$ 107.461,47 / agente

CUPPP 2010 = \$ 74.438,84 / agente

El gasto anual unitario destinado al pago de personal durante 2012 fue de \$158.774,7. Comparado con el periodo 2010 el gasto en personal creció un 113,3%.

Indicador 19 = CUPPP/día (Costo unitario en pago de personal policial diario)

Objetivo: este indicador permite dimensionar el gasto diario para el pago de cada agente de la PM⁹⁶

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{CUPPP}}{365}$$

CUPPP/día 2012 = \$ 435,00

⁹⁵ En detalle representa el monto presupuestario promedio destinado al salario de cada agente de de planta permanente de la PM. En términos presupuestarios de la CABA: inciso 1 (personal permanente, temporario, servicios extraordinarios, asignaciones familiares, asistencia social al personal, beneficios y compensaciones, gabinete de autoridades superiores, personal sin discriminar) de los Programas 57 y 58.

⁹⁶ En detalle representa el monto presupuestario promedio destinado al salario de cada agente de de planta permanente de la PM. En términos presupuestarios de la CABA: inciso 1 (personal permanente, temporario, servicios extraordinarios, asignaciones familiares, asistencia social al personal, beneficios y compensaciones, gabinete de autoridades superiores, personal sin discriminar) de los Programas 57 y 58

“2014, Año de las letras argentinas”

CUPPP/día 2011 = \$ 294,41

CUPPP/día 2010 = \$ 203,94

El gasto diario en pagos de personal por cada agente durante 2012 fue de \$435. En cuanto a lo evolutivo, para el presente indicador son válidas las mismas conclusiones que para el anterior.



4.6.6 Evolución de ratios 2010 – 2012

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
Cantidad de agentes de PM						
n agentes totales PM	1.972	3.240	4.240	▲	115,01	Incremento sostenido del recurso humano de PM. A 2012 la planta total de personal superó el doble de la base operativa de 2010 tanto para agentes policiales como no policiales.
n agentes policiales PM	1.747	2.878	3.795	▲	117,23	
n agentes no policiales PM	225	362	445	▲	97,78	
Presupuesto policial total: Programa 57 + 58 del MJYSEG						

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
Presupuesto Total vigente P57 + P58	248.190.788	490.094.195	981.164.287	▲	295,33	Los recursos financieros disponibles así como los efectivamente ejecutados para la PM crecieron sostenidamente desde su creación hasta 2012.
Presupuesto total vigente en personal permanente inc.1 \$ P57+P58	162.774.574	348.394.796	677.055.397	▲	315,95	
Presupuesto total devengado (P57+P58)	225.750.325	474.987.561	951.119.708	▲	321,31	
Presupuesto Total devengado en personal permanente inc.1⁹⁷ P57+P58	146.793.399	348.175.187	673.204.880	▲	358,61	

⁹⁷ Fuente: Cta Inversión 2010; 2011; 2012 inc. 1 P57 + P58.

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
Indicadores de Presupuestos policiales						
PPU	125857,40	151263,63	231.406,67	▲	83.,86	En consonancia lógica con la evolución de las previsiones presupuestarias (Presupuesto vigente todos los indicadores de presupuesto policial observaron una suba constante entre 2010 y 2012.
PPU/día (Presupuesto Policial Unitario diario)	344,81	414,42	633,99	▲		
PUPPP (Presupuesto unitario por pago de personal policial)	82.542,88	107.529,25	159.682,87	▲	93.46	
PUPPP/día (Presupuesto unitario diario en personal policial)	226,14	294,60	437,48	▲		
Indicadores de Costos efectivos						

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
CPU	114.477,9	146.601,09	224.320,7	▲	95.95	En consonancia lógica con el Gasto policial (presupuesto devengado) todos los indicadores de costo policial fueron ascendentes de año a año.
CPU/día (Costo Policial Unitario diario)	313,64	401,65	614,57	▲		
CUPPP (Costo Unitario en pago personal policial)	74.438,84	107.461,47	158.774,73	▲	113.30	
CUPPP/día (Costo Unitario en pago personal policial diario)	203,94	294,41	435,00	▲		
Indicadores de densidad						
DDP (Densidad demográfica policial) agente / habitantes	1/1654,4	1/1004,2	1/761,6	▲	117.2	La proporción de agentes de la PM y de recursos financieros en relación al territorio y población alcanzada por el servicio público se incrementó
DGP a (Densidad geográfica policial) agentes policiales por km2	8,65	14,25	18,79	▲	117.2	

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
DGP b (Densidad geográfica policial) agente / manzanas	1 / 7,01 0,142653	1 / 4,26	1 / 3,23 0,30959	▲	117.02	constantemente entre 2010 y 2012.
DPPG a (Densidad Presupuestaria Policial Geográfica) km2	1.117.575,9	2.351.423	4.708.513,4	▲	321.31	
DPPG b (Densidad Presupuestaria Policial Geográfica) manzanas \$/ manzana	18421,1	38758,7	77610,7	▲		
DPPD (Densidad Presupuestaria Policial Demográfica)	85,9	169,6	339,5	▲		
DAP (Densidad administrativa policial) agentes policiales / no policiales	7.8 : 1	8.0 : 1	8.5 : 1	▼	8.97	La proporción de agentes no policiales disminuyó en forma sostenida aunque moderada respecto al personal policial de la fuerza siempre cerca de 8 policías

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores y ratios policiales						
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales
	2010	2011	2012			
						por cada no policial.
DSP (Densidad sumarial policial)					326,15	Durante 2012 se ha labrado un sumario cada 326 agentes.
Indicadores de licencias						
Lic PC (Licencias per cápita)					2,14	El promedio de licencias tomadas por los agentes de los programas policiales oscila entre 1 y 2 por año, excepto para las licencias sin goces de haberes que registran un escaso uso.
Lime PC (Licencias médicas per cápita)					1.41	
Lisig PC (Licencias sin goce haberes per cápita)					1/302.8	

4.7 ESTRUCTURA ECONOMICO - FINANCIERA

4.7.1 Estructura presupuestaria

A efectos de poder visualizar de manera global el diseño y composición de la estructura presupuestaria y ejecución efectiva del Presupuesto del auditado durante el período de análisis, se presenta el detalle de la Cuenta de Inversión en el Cuadro que sigue:

Programa 57. Acciones De Administración De La Policía Metropolitana

Jur	U E	Prog	Inc	PP	Descripción	Crédito de Sanción	Modificaciones Introducidas	Crédito Vigente	Devengado	Saldo No Utilizado
					Gobierno de la CABA	36.461.531.440,00	4.694.066.369,00	41.155.597.809,00	39.211.436.401,06	1.944.161.407,94
26					Ministerio Justicia Y Seguridad	1.982.464.378,00	110.898.308,00	2.093.362.686,00	2.015.636.761,04	77.725.924,96
26	868				Subsec.Administración Policía Metropolitana	83.449.036,00	-7.100.496,00	76.348.540,00	70.818.549,61	5.529.990,39
26	868	57			Acciones De Administracion De La Policía Metropolitana	83.449.036,00	-7.100.496,00	76.348.540,00	70.818.549,61	5.529.990,39
26	868	57	1		Gastos En Personal	6.922.964,00	-1.519.694,00	5.403.270,00	2.044.031,48	3.359.238,52
26	868	57	1	1	Personal Permanente	4.285.573,00	-1.218.856,00	3.066.717,00	657.236,45	2.409.480,55
26	868	57	1	4	Asignaciones Familiares	87.541,00	0,00	87.541,00	3.134,00	84.407,00
26	868	57	1	5	Asistencia Social Al Personal	61.773,00	-40.964,00	20.809,00	18.729,96	2.079,04
26	868	57	1	7	Gabinete De Autoridades Superiores	2.488.077,00	-259.874,00	2.228.203,00	1.364.931,07	863.271,93
26	868	57	2		Bienes De Consumo	722.999,00	-385.217,00	337.782,00	175.658,23	162.123,77
26	868	57	2	1	Productos Alimenticios, Agropecuarios Y Forestales	130.361,00	-9.304,00	121.057,00	95.466,75	25.590,25
26	868	57	2	2	Textiles Y Vestuario	0	5.000,00	5.000,00	1.590,00	3.410,00
26	868	57	2	3	Pulpa,Papel, Cartón Y Sus Productos	233.067,00	-145.581,00	87.486,00	19.763,43	67.722,57
26	868	57	2	4	Productos De Cuero Y Caucho	0	2.100,00	2.100,00	0	2.100,00
26	868	57	2	5	Productos Químicos, Combustibles Y Lubricantes	10.180,00	23.600,00	33.780,00	12.283,36	21.496,64

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

“2014, Año de las letras argentinas”

26	868	57	2	6	Productos De Minerales No Metálicos	0	2.000,00	2.000,00	398,2	1.601,80
26	868	57	2	7	Productos Metálicos	10.180,00	-1.100,00	9.080,00	3.524,03	5.555,97
26	868	57	2	9	Otros Bienes De Consumo	339.211,00	-261.932,00	77.279,00	42.632,46	34.646,54
26	868	57	3		Servicios No Personales	10.255.001,00	-6.172.547,00	4.082.454,00	3.162.415,55	920.038,45
26	868	57	3	1	Servicios Básicos	0	779.375,00	779.375,00	6.553,00	772.822,00
26	868	57	3	2	Alquileres Y Derechos	62.112,00	-44.300,00	17.812,00	1.205,40	16.606,60
26	868	57	3	3	Mantenimiento, Reparación Y Limpieza	324.787,00	-291.982,00	32.805,00	27.695,12	5.109,88
26	868	57	3	4	Servicios Profesionales, Técnicos Y Operativos	7.600.000,00	-4.628.380,00	2.971.620,00	2.968.020,00	3.600,00
26	868	57	3	5	Servicios Especializados, Comerciales Y Financieros	601.742,00	-524.800,00	76.942,00	44.421,03	32.520,97
26	868	57	3	7	Pasajes, Viáticos Y Movilidad	50.000,00	139.000,00	189.000,00	102.000,00	87.000,00
26	868	57	3	9	Otros Servicios	1.616.360,00	-1.601.460,00	14.900,00	12.521,00	2.379,00
26	868	57	4		Bienes De Uso	487.000,00	-447.000,00	40.000,00	20.930,84	19.069,16
26	868	57	4	3	Maquinaria Y Equipo	487.000,00	-447.000,00	40.000,00	20.930,84	19.069,16
26	868	57	9		Gastos Figurativos	65.061.072,00	1.423.962,00	66.485.034,00	65.415.513,51	1.069.520,49
26	868	57	9	1	Gastos Figurativos De La Administración Gubernamental Para Transacciones Corrientes	60.436.072,00	2.357.462,00	62.793.534,00	61.770.982,98	1.022.551,02
26	868	57	9	2	Gastos Figurativos De La Administración Gubernamental Para Transacciones De Capital	4.625.000,00	-933.500,00	3.691.500,00	3.644.530,53	46.969,47

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

Programa 58. Policía Metropolitana

Jur	U E	Prog	Inc	PP	Descripción	Crédito de Sanción	Modificaciones Introducidas	Crédito Vigente	Devengado	Saldo No Utilizado
26	871				Policía Metropolitana	878.518.140,00	26.297.607,00	904.815.747,00	880.301.158,02	24.514.588,98
26	871	58			Policía Metropolitana	878.518.140,00	26.297.607,00	904.815.747,00	880.301.158,02	24.514.588,98
26	871	58	1		Gastos En Personal	635.908.036,00	35.744.090,00	671.652.126,00	671.160.848,68	491.277,32
26	871	58	1	1	Personal Permanente	600.392.690,00	29.040.246,00	629.432.936,00	628.941.663,50	491.272,50
26	871	58	1	3	Servicios Extraordinarios	0	48.020,00	48.020,00	48.020,00	0,00
26	871	58	1	4	Asignaciones Familiares	4.688.723,00	2.762.420,00	7.451.143,00	7.451.141,13	1,87
26	871	58	1	5	Asistencia Social Al Personal	30.826.623,00	3.540.128,00	34.366.751,00	34.366.750,36	0,64
26	871	58	1	6	Beneficios Y Compensaciones	0	5.239,00	5.239,00	5.238,42	0,58
26	871	58	1	7	Gabinete De Autoridades Superiores	0	348.037,00	348.037,00	348.035,27	1,73
26	871	58	2		Bienes De Consumo	36.974.999,00	-8.056.300,00	28.918.699,00	24.242.693,11	4.676.005,89
26	871	58	2	1	Productos Alimenticios, Agropecuarios Y Forestales	554.079,00	-152.841,00	401.238,00	235.740,57	165.497,43
26	871	58	2	2	Textiles Y Vestuario	23.310.000,00	-7.139.980,00	16.170.020,00	16.031.095,34	138.924,66
26	871	58	2	3	Pulpa, Papel, Cartón Y Sus Productos	554.212,00	-193.236,00	360.976,00	286.475,88	74.500,12
26	871	58	2	4	Productos De Cuero Y Caucho	128.607,00	-52.059,00	76.548,00	67.639,00	8.909,00
26	871	58	2	5	Productos Químicos, Combustibles Y Lubricantes	6.041.733,00	-1.644.046,00	4.397.687,00	3.534.382,22	863.304,78

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

“2014, Año de las letras argentinas”

26	871	58	2	6	Productos De Minerales No Metálicos	0	1.000,00	1.000,00	640,2	359,80
26	871	58	2	7	Productos Metálicos	3.599.653,00	265.363,00	3.865.016,00	822.994,38	3.042.021,62
26	871	58	2	9	Otros Bienes De Consumo	2.786.715,00	859.499,00	3.646.214,00	3.263.725,52	382.488,48
26	871	58	3		Servicios No Personales	107.105.104,00	-14.718.309,00	92.386.795,00	87.077.367,77	5.309.427,23
26	871	58	3	1	Servicios Básicos	763.656,00	1.231.517,00	1.995.173,00	1.993.669,92	1.503,08
26	871	58	3	2	Alquileres Y Derechos	1.550.000,00	-740.129,00	809.871,00	497.426,83	312.444,17
26	871	58	3	3	Mantenimiento, Reparación Y Limpieza	15.999.064,00	7.037.180,00	23.036.244,00	20.051.133,61	2.985.110,39
26	871	58	3	5	Servicios Especializados, Comerciales Y Financieros	87.300.675,00	-22.201.277,00	65.099.398,00	63.529.792,14	1.569.605,86
26	871	58	3	7	Pasajes, Viáticos Y Movilidad	496.000,00	22.000,00	518.000,00	214.211,15	303.788,85
26	871	58	3	8	Impuestos, Derechos, Tasas Y Juicios	24.000,00	0,00	24.000,00	585,62	23.414,38
26	871	58	3	9	Otros Servicios	971.709,00	-67.600,00	904.109,00	790.548,50	113.560,50
26	871	58	4		Bienes De Uso	98.530.001,00	4.008.126,00	102.538.127,00	88.603.348,46	13.934.778,54
26	871	58	4	2	Construcciones	9.000.000,00	14.686.109,00	23.686.109,00	21.231.868,80	2.454.240,20
26	871	58	4	3	Maquinaria Y Equipo	77.560.001,00	-14.210.953,00	63.349.048,00	56.046.448,28	7.302.599,72
26	871	58	4	4	Equipo De Seguridad	10.430.000,00	2.779.944,00	13.209.944,00	9.032.506,40	4.177.437,60
26	871	58	4	8	Activos Intangibles	1.540.000,00	753.026,00	2.293.026,00	2.292.524,98	501,02
26	871	58	6		Activos Financieros	0	9.320.000,00	9.320.000,00	9.216.900,00	103.100,00
26	871	58	6	9	Incremento De Activos Diferidos Y Adelantos A Proveedores Y Contratistas	0	9.320.000,00	9.320.000,00	9.216.900,00	103.100,00

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
 de la
 Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
 Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

4.7.2 Análisis y consideraciones generales

A continuación se hace un análisis de carácter global de los presupuestos generales de la Administración, del Ministerio de Justicia y Seguridad y de la Policía Metropolitana.

Nota: el análisis de los programas auditados se integra en el apartado 4.7.4 Cuadro de indicadores y ratios presupuestarios de manera de facilitar una lectura integrada y comparada de la evolución de los mismos.

Nota 2: a efectos de facilitar la lectura se citan las cifras bajo redondeo, dado que los valores exactos se encuentran disponibles en el acápite anterior en la Cuenta de Inversión detallada (4.7.1)

- Presupuesto del Ministerio de Justicia y Seguridad respecto del Presupuesto total del Gobierno de la CABA:** el presupuesto ejecutado por la Ciudad de Buenos Aires para el periodo 2012 fue de \$39.211.436.401. De ese devengamiento el 5.14% correspondió al Ministerio de Justicia al cual reporta jerárquicamente la Policía Metropolitana. De manera similar, en lo que hizo a las previsiones presupuestarias, el MJYSEG disponía al inicio del período el 5.09% del erario vigente para toda la Administración. En cifras, el MJYSEG dispuso de una suma de 2.093 millones de pesos de los cuales utilizó \$2.015 millones, representando una ejecución de 96.29% del presupuesto vigente. El nivel de subejecución presupuestaria del Ministerio de Marras (3.71%) ha sido inferior al de la CABA en conjunto que observó niveles del orden del 4.72%.
- Presupuesto de PM respecto a total del GCBA:** el presupuesto total vigente de la PM (sumados los programas 57 y 58) para el periodo bajo examen superó los 981 millones de pesos de los cuales se ejecutaron 951

millones lo que representa un alto nivel de ejecución presupuestaria (96.94%) superando en 1.66% el nivel promedio del Gobierno de la CABA. En cuanto a la participación presupuestaria de la PM en el erario de la Administración, ésta es del orden del 2.38% en el Presupuesto Vigente y del 2.43% en cuanto a lo devengado.

- **Presupuesto de PM respecto al MJYSEG:** el presupuesto vigente de la PM representó el 46.87% de las previsiones presupuestarias correspondientes al Ministerio de Justicia y Seguridad, en tanto que su devengamiento respecto al del Ministerio citado fue del 47.19%. Su nivel de subejecución fue levemente inferior al del Ministerio en conjunto (3.06% y 3.71% respectivamente).
- **Presupuesto de PM en personal:** el presupuesto vigente de los programas afectado a la PM en el inciso 1 asciende a los 677 millones de pesos y se devengaron 673. Tomando las cifras exactas, esos valores implican una ejecución casi optima (solo permaneció sin ejecución el 0.57%), más baja que las correspondientes al del Gobierno en conjunto (0.67%) y más alta que la del Ministerio de Justicia y Seguridad (0.42%). Los gastos en personal devengados por PM representan el 66.3% del total del MJYSEG en ese rubro y el 3.9% del mismo en el total de la Administración.
- **Masa salarial de PM:** los recursos destinados al pago mensual de sueldo básico del personal con y sin estado policial ascendieron durante 2012 a \$32.320.158,72 durante el mes de diciembre. Esta suma equivale al 40.77% del presupuesto de los programas policiales (mensualizados); al 19.24% del MJYSEG y el 0.99% de la Administración tal como se muestra a través de los indicadores IPS (Incidencia Presupuestaria salarial).



Metas físicas:

Se aclara que el auditado no cuenta con metas físicas debido al carácter instrumental de los programas auditados⁹⁸.

4.7.3 Indicadores presupuestarios

4.7.3.1 Indicadores de evolución presupuestaria 2010- 2012

Indicador 12 = EPP global (Evolución de Presupuesto Policial global)

Formula:

$$EPV = \frac{\text{Presupuesto Total Vigente P57+58 2012} - \text{Ídem 2010}}{\text{Presupuesto total vigente P57+58 2010}}$$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar la evolución del presupuesto previsto entre el año auditado y 2010 de modo de dimensionar las variaciones del mismo.

EPP total= 2.95

El presupuesto total (vigente) destinado a los programas policiales llegó a un incremento cercano a la cuadruplicación (295%)

Indicador 1 = EPP personal (Evolución de Presupuesto policial en personal permanente)

⁹⁸ En la misma línea la DG Contaduría ante el requerimiento del auditor por Nota 1239 AGCBA 13 (134 DGINS 13) ha manifestado que *“los programas mencionados son de tipo instrumental, motivo por el cual no deberían registrar metas físicas realizadas como bien se refleja en el Reporte de Ejecución Física actualizado al día de la fecha”*.

Formula:

$$\text{EPV personal} = \frac{\text{Presupuesto inc.1 Vigente P57+58 2012} - \text{Ídem 2010}}{\text{Presupuesto inc.1 Vigente 2010}}$$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar la evolución del presupuesto para personal permanente de PM previsto entre el año auditado y 2010 de modo de dimensionar sus variaciones.

EPV personal= 3.16

Los incrementos porcentuales para el presupuesto en personal permanente experimentaron el mismo ritmo que el presupuesto general: más de 4 veces entre 2010 y 2012, en términos porcentuales el mismo fue del orden del 316%.

Indicador 2 = EGP global (Evolución del Gasto Policial global)

Formula:

$$\text{EGP global} = \frac{\text{Presupuesto Total Devengado P57+58 2012} - \text{Ídem 2010}}{\text{Presupuesto total P57+58 devengado 2010}}$$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar la evolución del presupuesto total para programas de PM ejecutado entre el año auditado y 2010 de modo de dimensionar las variaciones del mismo.

EGP global = 3.21

El gasto global para el funcionamiento y administración policial durante 2012 observó un aumento sostenido marcando una diferencia entre 2010 y 2012 de 321 puntos porcentuales.

Indicador 3 = EGP personal (Evolución del Gasto Policial en personal permanente)

Formula:

$$\text{EGP personal} = \frac{\text{Presupuesto inc.1 Devengado P57+58 2012} - \text{Ídem 2010}}{\text{Presupuesto inc.1 total P57+58 devengado 2010}}$$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar la evolución del gasto producido para solventar los pagos del personal de la Policía Metropolitana.

EGP personal = 3.59

El gasto para el pago del personal de los programas de PM durante 2012 observó una suba del orden de 358.6%.

4.7.3.2 Indicadores de Incidencia de recursos humanos en los Presupuestos de la Policía Metropolitana (inc.1 y 3)

Formula: $\text{IPRH} = \frac{\text{Presupuesto en recursos humanos}}{\text{Presupuesto total}}$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar la incidencia del gasto en recursos humanos - de planta (incisos 1 del Presupuesto de la CABA) o contratado (incisos 3) – sobre el presupuesto total de los programas auditados

Indicador 4: IPRH PV P57 i1 (Incidencia del personal permanente en el Presupuesto Vigente Programa 57)

IPRH PV P57 i1 2012 = 0.071

IPRH PV P57 i1 2011 = 0.305

IPRH PV P57 i1 2010 = 0.494

La incidencia del personal de planta permanente afectado al programa 57 es del orden del 7.1% del Presupuesto vigente. A nivel presupuestario el personal permanente tuvo una incidencia cada vez menor en el Programa destinado a la administración policial entre los años 2010 y 2012.

Indicador 5: IPRH PV P57 i3 (Incidencia del personal contratado en el Presupuesto Vigente Programa 57)

IPRH PV P57 i3 2012 = 0.054 correcto

IPRH PV P57 i3 2011 = 0.592 correcto

IPRH PV P57 i3 2010 = 0.456 correcto

El indicador refleja que el personal contratado absorbió el 5.4% del presupuesto vigente para el programa 57 y el 10.2% para el programa 58.

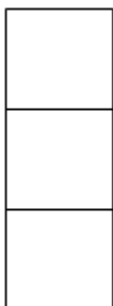
Indicador 6: IPRH PV P58 i1 (Incidencia del personal permanente en el Presupuesto Vigente Programa 58)

IPRH PV P58 i1 2012 = 0.742 correcto corregido

IPRH PV P58 i1 2011 = 0.719 correcto

IPRH PV P58 i1 2010 = 0.662 correcto corregido

Para el caso del Programa 58 se destina una cifra mas de 10 veces superior que para el Programa 57 (administración de la PM): 74.2%. Debe tenerse presente que en éste programa se alista toda la planta con estado policial más parte del personal sin estado policial. La evolución de éste indicador de incidencia del recurso humano evidencia que la misma se ha incrementado regularmente cada año: 5.7% en 2011 y 2.3% en 2012 respecto al año anterior.



Indicador 7: IPRH PV P58 i3 (Incidencia del personal contratado en el Presupuesto Vigente Programa 58)

IPRH PV P58 i3 2012 = 0.102

IPRH PV P58 i3 2011 = 0.092

IPRH PV P58 i3 2010 = 0.046

Para los contratos de personal se registra el mismo proceso incremental que para el caso anterior con un salto marcado entre 2010 y 2011 en particular: la incidencia en el presupuesto del programa se duplicó en ese periodo. No obstante ello la participación comparada entre personal permanente y contratos es marcadamente superior a favor del primer caso.

Indicador 8: IPRH PDv P57 i1 (Incidencia del personal permanente en el Presupuesto Devengado Programa 57)

IPRH PDv P57 i1 2012 = 0.029

IPRH PDv P57 i1 2011 = 0.386

IPRH PDv P57 i1 2010 = 0

El personal de planta permanente afectado al programa 57 tiene una participación presupuestaria equivalente 2.9 puntos porcentuales del Presupuesto devengado mientras que en el Programa 58 ésta participación se multiplica mas de 26 veces comparado con el programa 57: 76.3%

Indicador9: IPRH PDv P57 i3 (Incidencia del personal contratado en el Presupuesto Devengado Programa 57)

IPRH PDv P57 i3 2012 = 0.045

IPRH PDv P57 i3 2011 = 0.535

IPRH PDv P57 i3 2010 = 0.957

De acuerdo a los resultados proporcionados por éste indicador el 4.5% del presupuesto devengado fue destinado a contratos de personal de administración de la PM. Para el caso del Programa 58 el porcentaje es de 9.9%.

Indicador 10: IPRH PDv P58 i1 (Incidencia del personal permanente en el Presupuesto Devengado Programa 58)

IPRH PDv P58 i1 2012 = 0.763

IPRH PDv P58 i1 2011 = 0.708

IPRH PDv P58 i1 2010 = 0.661

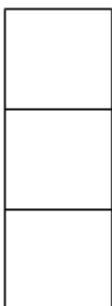
Al igual que en la disposición de crédito (presupuesto vigente) se observa una tendencia creciente a favor del inciso 1: la participación del gasto en personal permanente creció en los últimos tres años en forma regular. En 2012 el presupuesto ejecutado en éste inciso en relación al total de programa absorbió 10 puntos de lo que lo hacía en 2010. Es decir que cada año el gasto en personal permanente toma una mayor porción del total del programa.

Indicador 11: IPRH PDv P58 i3 (Incidencia del personal contratado en el Presupuesto Devengado Programa 58)

IPRH PDv P58 i3 2012 = 0.099

IPRH PDv P58 i3 2011 = 0.090

IPRH PDv S P58 i3 2010 = 0.044



La proporción presupuestaria destinada a los contratos de personal es cercana al 10% observando una incidencia inversa al recurso humano permanente que absorbe la mayor parte de la partida en el Programa 58 como ya se vio.

4.7.3.3 Ejecución del crédito presupuestario para recursos humanos de la Policía Metropolitana (inc.1 y 3)

Indicador 12: Ejecución de presupuesto en personal (EPP)

Formula: $EPP = \text{Total presupuesto devengado} / \text{Total presupuesto vigente}$

Objetivo: éste indicador expresa el nivel de ejecución del presupuesto efectivamente disponible en los incisos correspondientes a recursos humanos.

Indicador 13: EPP P57 I1 (Ejecución de presupuesto en personal del Programa 57)

EPP P57 I1 = 0.3783

El indicador apunta un nivel de ejecución del 37.8% sobre un valor porcentual óptimo igual a 100 (EPP P57 I1 = 1). En otras palabras, la PM sólo ejecutó el 37.8% del crédito disponible para su personal de planta permanente.

Indicador14: EPP P57 I3 (Ejecución de presupuesto en personal del Programa 57)

EPP P57 I3 = 0.7746

El indicador apunta un nivel de ejecución del 77.5% sobre un valor porcentual óptimo igual a 100 (EPP P57 I3 = 1)

Indicador 15: EPP P58 I1 (Ejecución de presupuesto en personal del Programa 58)

EPP P58 I1 = 0.9993

El indicador apunta un nivel de ejecución del 99.9% es decir prácticamente óptimo.

Indicador 16: EPP P58 I3 (Ejecución de presupuesto en personal del Programa 58)

EPP P58 I3 = 0.9425

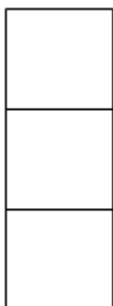
El indicador apunta un nivel de ejecución del 94.3% sobre un valor porcentual óptimo igual a 100 (EPP P58 I3 = 1)

4.7.3.4 Indicadores de diferencias de registración presupuestaria

Indicador 17: Desvío de registración presupuestaria (DRP) SIGAF y DG Contaduría

Formula: $DRP = \frac{\text{Diferencia SIGAF} - \text{DGCG}}{\text{DGCG}}$

Objetivo: éste indicador permite dimensionar el desvío entre las registraciones presupuestarias efectuadas por la DG Contaduría General del GCBA y por el SIGAF (Sistema Integrado de Gestión y Administración Financiera).



Datos:

Jurisdicción 26 Unidad Ejecutora 868 Programa 57 Administración de Policía Metropolitana			
	a	b	a - b
	DGCG datos s/ contaduria	SIGAF datos s/sigaf	diferencia Contad/ sigaf
Vigente	s/d*	-7.100.496,00	Nd**
Devengado	70.818.549,61	70.818.549,61	0

Nota:

*sin datos: proporcionados por la fuente consultada

**no determinable por carencia de datos

Indicador 18: DRP PV P57 (Desvío de registración presupuestaria Presupuesto Vigente Programa 57)

DRP PV P57 = indeterminado por falta de datos DGCG

Indicador 19: DRP PD P57 (Desvío Presupuesto Devengado P57)

DRP PD P57 = 0

El indicador evidencia que no existieron diferencias de registración presupuestaria entre SIGAF y la DG Contaduría de la CABA.

Jurisdicción 26 Unidad Ejecutora 871 Programa 58 Policía Metropolitana			
	a	b	a - b
	DGCG datos s/ contaduria	SIGAF datos s/sigaf	dif. Contad/ sigaf
Vigente	s/d*	26.297.607,00	Nd**
Devengado	880.301.158,02	880.301.158,02	0

Indicador 20: DRP PV P58 (Desvío de registración presupuestaria Presupuesto Vigente Programa 58)

DRP PV P58 = indeterminado por falta de datos DGCG

Indicador 21: DRP PD P58 (Desvío Presupuesto Devengado P58)

DRP PD P58 = 0

El indicador evidencia que no existieron diferencias de registración presupuestaria entre SIGAF y la DG Contaduría de la CABA.

Indicador: Desvío de registración presupuestaria (DRP) SIGAF y Cuenta Inversión

Formula: DRP = Diferencia SIGAF – CI / CI

Objetivo: éste indicador permite dimensionar el desvío entre las registraciones presupuestarias efectuadas por el SIGAF (Sistema Integrado de Gestión y Administración Financiera) y la Cuenta de Inversión del año auditado (2012).

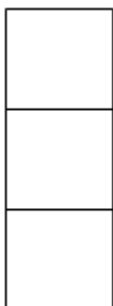
Datos:

Jurisdicción 26 Unidad Ejecutora 868			
Programa 57 Acciones de administración de la Policía Metropolitana			
	b	c	b – c
	SIGAF	CI	diferencia
	datos s/sigaf	datos s/ cta de inversión	SIGAF - CI
Vigente	-7.100.496,00	76.348.540,00	-83.449.036,00
Devengado	70.818.549,61	70.818.549,61	0

Nota:

*sin datos: proporcionados por la fuente consultada

**no determinable por carencia de datos



Indicador 22: DRP PV P57 (Desvío de registración presupuestaria Presupuesto Vigente Programa 57)

DRP PV P57 = 1.093

El indicador evidencia que existieron diferencias de registración presupuestaria entre SIGAF y la Cuenta de Inversión 2012 del orden del 109.3% las cuales no pueden ser computadas como tales debido a que existe un error de carga en el SIGAF (se ingresó la modificación presupuestaria en lugar del presupuesto vigente)⁹⁹.

Indicador 23: DRP PD P57 (Desvío Presupuesto Devengado P57)

DRP PD P57 = 0

El indicador evidencia que no existieron diferencias de registración presupuestaria entre SIGAF y la DG Contaduría de la CABA.

Jurisdicción 26 Unidad Ejecutora 871			
Programa 58 Policía Metropolitana			
	b	c	b - c
	SIGAF datos s/sigaf	CI datos s/ cta de inversión	diferencia SIGAF - CI
Vigente	26.297.607,00	904.815.747,00	-878.518.140,00
Devengado	880.301.158,02	880.301.158,02	0

⁹⁹ Análisis surgido del cruce de la cifras de la Cuenta de Inversión y el SIGAF.

Indicador 24: DRP PV P58 (Desvío de registración presupuestaria Presupuesto Vigente Programa 58)

DRP PV P58 = 0.971

De acuerdo a los resultados obtenidos los desvíos entre registros se elevan a un nivel del 97.1%

Indicador 25: DRP PD P58 (Desvío Presupuesto Devengado P58)

DRP PD P58 = 0

El indicador evidencia que no existieron diferencias de registración presupuestaria entre SIGAF y la Cuenta de Inversión.

4.7.4 Indicadores salariales

Indicador 27: IDS (Desvío salarial)

Objetivo: éste indicador mide la brecha existente entre el salario pautado por el estatuto policial¹⁰⁰ (medido en proporción al salario de la jerarquía máxima policial) y el salario básico efectivamente percibido. Se calcula el mismo para cada grado jerárquico de la fuerza en cuestión.

IDS_n Fórmula =
$$\frac{\text{sueldo básico efectivo}^{101}}{\text{sueldo básico normado}} - 1$$

IDS_i Fórmula =
$$\frac{\text{sueldo básico efectivo}^{102}}{\text{Sueldo básico liquidado al Jefe PM}} - 1$$

¹⁰⁰ Del sueldo se desprende todo el arco salarial para el personal con estado policial de la Policía Metropolitana en actividad, en los porcentajes que se determinan a continuación, en relación al sueldo básico establecido para el Jefe de la Policía. PT 14 LD Análisis normativo sueldos y retribuciones.

¹⁰¹ según respuesta a Nota 175 DGINS 13

¹⁰² según respuesta a Nota 175 DGINS 13

Los indicadores de desvío respecto al salario pautado por la normativa vigente¹⁰³ (IDS_n) así como los indicadores ISDi - relativos al desvío en relación al sueldo efectivamente liquidado por el Jefe de policía (que proporciona la cifra base para el calculo del salario básico del resto de los grados jerárquicos) – se detallan a continuación en el cuadro. El mayor desvío se registra para el caso de los Auxiliares Superiores de 2° que habrían percibido un salario básico inferior al normado en 6.21% y 5.4% inferior al que correspondería tomando como base el sueldo liquidado al Jefe policial. Lo siguen los auxiliares de 5ª con un desvío salarial en menos del orden del 2.55% y 1.73% respectivamente. El cuadro que sigue detalla los desvíos en todos los grados jerárquicos.

¹⁰³ DEC. 308 GCBA 09

"2014, Año de las letras argentinas"

Agentes con estado policial								
Grado	Proporción en salario Jefe Policía	Salario base Dec. 308/GCBA/09 (a)	Salario base liquidación PM ¹⁰⁴ (b)	Salario por Nota 175 DGINS 13 (c)	Diferencia (c-a) \$	IDSn Desvío salarial normativo (c/a) - 1	Diferencia (c-b) \$	IDSi Desvío salarial interno (c/b) - 1
Jefe Policía	1.00	25.584,68 ₁₀₅	25.369,28	25.369,28	-215.40	-0.0084	0	0
Subjefe Policía	0.95	24.305,44	24.100,82	24.100,82	-204.62	-0.0084	0	0
Superintendente	0.88	22.514,51	22.324,97	22.324,97	-189.54	-0.0084	0	0
Comisionado Gral	0.80	20.467,74	20.295,42	20.295,42	-172.32	-0.0083	0	0
Comisionado Mayor	0.72	18.420,97	18.265,88	18.265,88	-155.09	-0.0084	0	0
Comisionado	0.64	16.374,20	16.236,34	16.236,34	-137.86	-0.0084	0	0
Inspector	0.56	14.327,42	14.206,80	14.145,30	-182.12	-0.0127	-61,50	- 0.0043
Subinspector	0.48	12.280,64	12.177,25	12.162,82	-117.82	-0.0096	-14,43	-0.0012

¹⁰⁴ Tomando como base válida para el cálculo la liquidación informada por PM correspondiente al Jefe Policial.

¹⁰⁵ Base PT 52 LD Salario referencia Jefe PM. El valor (\$ 25.584,68) es obtenido sobre la base del sueldo de un Juez de Cámara tal como lo establece el estatuto policial. Ese valor - según la Ley 2080 - es del orden del 70% del salario básico del Tribunal Superior de Justicia. La retribución de un Juez del TSJ publicado en la web del Tribunal en cumplimiento de Ley 572 es de \$ 36.549,53.. Aplicando la fórmula: Salario básico Juez TSJ x 0.70 = Salario básico Jefe de Cámara se obtiene el valor \$ 25.584,68. Éste será el valor de referencia para el cálculo de los sueldos policiales tomando dicha cifra como la correspondiente de liquidar al Jefe de la PM



Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

“2014, Año de las letras argentinas”

Oficial Mayor	0.40	10.233,88	10.147,71	10.147,71	-86.17	-0.0084	0	0
Oficial	0.28	7.163,71	7.103,40	7.094,04	-69.67	-0.0097	9.36	-0.0013
Sub Total Policial		171.673,19	170.227,87	170.142,58	-1530.61	-0.0089	85,29	-0.0005
Agentes sin estado policial								
Grado	Proporción en salario de Jefe Policia ¹⁰⁶	Salario base calculo según estatuto (a)	Salario por base sueldo liquidado Jefe Policia (b)	Salario por Nota 175 DGINS 13 (c)	Diferencia (c-a) \$	IDSn Desvío salarial interno (c/a) - 1	Diferencia (c-b) \$	IDSi Desvío salarial interno (c/b) - 1
Auxiliar Superior 1°	0.80	20.467,74	20.295,42	20.295,42	-172.32	-0.0084	0	0
Auxiliar Superior 2°	0.72	18.420,97	18.255,88	17.276,48	-1144.49	-0.0621	-979.40	-0.054
Auxiliar Superior 3°	0.64	16.374,20	16.236,34	16.236,34	-137.86	-0.0084	0	0
Auxiliar Superior 4°	0.56	14.327,42	14.206,80	14.206,80	-120.62	-0.0084	0	0

¹⁰⁶ DEC.649 GCBA 09. Artículo 2° - Establécese que el sueldo básico del Rector del Instituto Superior de Seguridad Pública será igual al del Jefe de la Policía Metropolitana y el del Vice-rector equivalente al noventa y dos por ciento (92%) del mismo.

"2014, Año de las letras argentinas"

Auxiliar Superior 5°	0.48	12.280,64	12.177,25	11.967,05	-313.59	-0.0255	-210.2	-0.0173
Auxiliar 1°	0.42	10.745,57	10.655,10	10.655,10	-90.47	-0.0084	0	0
Auxiliar 2°	0.38	9.722,18	9.640,33	9.640,33	-81.85	-0.0084	0	0
Auxiliar 3°	0.34	8.698,80	8.625,56	8.625,56	-73.24	-0.0084	0	0
Auxiliar 4°	0.30	7.675,40	7.610,78	7.610,78	-64.62	-0.0084	0	0
Auxiliar 5°	0.26	6.652,01	6.596,01	6.596,01	-44.00	-0.0066	0	0
Auxiliar 6°	0.23	5.884,48	5.834,93	5.834,93	-49.55	-0.0084	0	0
Auxiliar 7°	0.20	5.116,93	5.073,86	5.073,86	-43.07	-0.0084	0	0
Sub Total no Policial		136.366,34	116.952,38	134.018,66	-2.347.68	-0.0172	-3229.14	-0.028
Total policial + no policial		308.039,53	287.180,25	304.161,24	-3878.29	-0.0126	-3314.43	-0.012

Indicador 28: IPS PM (Incidencia Presupuestaria salarial policial)

Objetivo: éste indicador mide la proporción del costo salarial básico sobre el presupuesto ejecutado por los programas policiales para el funcionamiento policial durante el periodo auditado.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{masa salarial P57+P58 DIC 12}}{\text{Presupuesto devengado P57+P58 /12}} = \frac{32.320.158,72}{79.259.975,67}$$

IPS = 0.4077

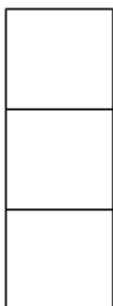
El total de dinero percibido por los agentes de los programas policiales en carácter de sueldo básico absorbe un 40.77% del presupuesto total devengado durante 2012 para solventar ambos programas. Es de aclarar que se debió mensualizar el Presupuesto devengado para respetar los valores disponibles en materia de haberes; es decir: dado que los sueldos básicos fueron variables, se tomó el mas alto de ellos, que corresponde al mes de diciembre. Para guardar la relación lógica también se debió convertir a meses el presupuesto anual de la CABA para los programas en cuestión.

Indicador 29: IPS MJUS (Incidencia Presupuestaria salarial en el Ministerio Justicia y Seguridad)

Objetivo: éste indicador mide la proporción del costo salarial básico sobre el presupuesto ejecutado por el Ministerio de Justicia para el funcionamiento policial durante el periodo auditado.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{masa salarial P57+P58 DIC 12}}{\text{Presupuesto devengado MJUS / 12}} = \frac{32.320.158,72}{2.015.636.761,04}$$

IPS = 0.1924



El valor de éste indicador indica que la masa presupuestaria destinada al pago de salarios básicos demanda mensualmente cerca de un 20% del presupuesto del Ministerio de Seguridad y Justicia al cual reportan orgánicamente los programas policiales de la CABA.

Indicador 30: IPS PM (Incidencia Presupuestaria salarial policial)

Objetivo: éste indicador mide la proporción del costo salarial básico sobre el presupuesto ejecutado por los programas policiales para el funcionamiento policial durante el periodo auditado.

$$\text{Fórmula} = \frac{\text{masa salarial P57+P58 DIC 12}}{\text{Presupuesto devengado CABA / 12}} = \frac{32.320.158,72}{3.267.619.700,08}$$

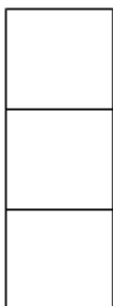
IPS = 0.00989

De acuerdo al valor del indicador, pasado a términos porcentuales, la remuneración correspondiente a sueldo básico de toda la dotación de personal afectado a los programas de la PM toma del presupuesto total de la Ciudad cerca del 1% (0.989). Esto indica que por cada peso del presupuesto de la ciudad se destina casi \$1 al pago del salario básico de los agentes afectados a los programas policiales.

Indicador 31: SBP Salario Básico Promedio

IMSP PM

Objetivo: éste indicador provee el valor promedio del sueldo básico del personal.



Fórmula=
$$\frac{\text{masa salarial}}{n \text{ agentes}}$$

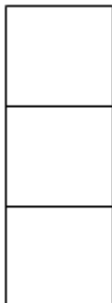
SBP Agentes con estado policial = \$ 8940.5

SBP Agentes sin estado policial = \$ 8561.79

SBP Total PM = \$ 8893.82

A continuación el detalle por grados jerárquicos:

	CATEGORIA	DICIEMBRE 2012	
		Cant. Empleados	Sueldo Básico Promedio
Agentes con estado policial			
1	Jefe de Policía	1	25.369,28
2	Sub Jefe de Policía	1	24.100,82
3	Superintendente	2	22.324,97
4	Comisionado General	8	20.295,42
5	Comisionado Mayor	18	18.265,88
6	Comisionado	59	16.236,34
7	Inspector	231	14.145,30
8	Subinspector	422	12.162,82
9	Oficial Mayor	394	10.147,71
10	Oficial	2050	7.094,04
Agentes sin estado policial			
11	Auxiliar Superior 1	3	20.295,42
12	Auxiliar Superior 2	8	17.276,48
13	Auxiliar Superior 3	14	16.236,34
14	Auxiliar Superior 4	27	14.206,80
15	Auxiliar Superior 5	56	11.967,05
16	Auxiliar 1	41	10.655,10



17	Auxiliar 2	11	9.640,33
18	Auxiliar 3	32	8.625,56
19	Auxiliar 4	16	7.610,78
20	Auxiliar 5	21	6.596,01
21	Auxiliar 6	217	5.834,93
22	Auxiliar 7	2	5.073,86
Globales			
	Total Agentes con estado policial	3186	8940.50
	Total Agentes sin estado policial	448	8561.79
	TOTAL agentes con y sin estado policial	3634	8893.82

El salario básico promedio de los agentes afectados a tareas vinculadas a la PM es de \$8893.82 lo que representa un 3.9% superior al promedio de los agentes no policiales y un 0.52% inferior al de los agentes con estado policial.

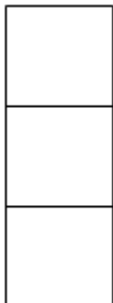
Indicador 32: BJS máxima (Brecha jerárquica salarial máxima)

Objetivo: éste indicador mide la diferencia proporcional entre el salario de mayor jerarquía y el de menor.

Fórmula=
$$\frac{\text{salario básico Jefe PM}}{\text{salario básico Oficial PM}}$$

BJS máxima = 3.58

El sueldo del Jefe Policial equivale a 3.58 sueldos básicos de un agente del menor rango en la fuerza, coincidiendo con lo establecido por norma que expresado en porcentualmente equivale a decir que el sueldo básico de un oficial de PM es del orden del 28% del sueldo básico del Jefe de la fuerza.



Indicador 33: BJS promedio (Brecha jerárquica salarial promedio)

Objetivo: éste indicador mide la diferencia proporcional entre el salario de mayor jerarquía y el salario básico promedio de la fuerza policial (personal con estado policial).

Fórmula=
$$\frac{\text{salario básico Jefe PM}}{\text{salario básico Oficial PM}}$$

BJS promedio = 2.84

El sueldo del Jefe Policial equivale a 2.84 sueldos básicos promedio de los agentes con estado policial. Esto indica que el salario promedio de un policía METROPOLITANO equivale al 35.24% del salario básico de su Jefatura.

4.7.5 Cuadro general de Indicadores

Indicadores y ratios presupuestarios							
Variable	período			tendencia	Dif % 2012 – 2010	Conclusiones generales	
	2010	2011	2012				
Presupuesto total de Policía Metropolitana (Programas 57 y 58)							
1	Presupuesto Total vigente P57 + P58	248.190.788	490.094.195	981.164.287	▲	295.33	Los recursos financieros disponibles así como los efectivamente ejecutados para la PM crecieron sostenidamente desde su creación hasta 2012. La proporción destinada al personal permanente creció en mayor proporción que el Presupuesto global.
2	Presupuesto total vigente en personal permanente inc.1 \$ P57+P58	162.774.574	348.394.796	677.055.397	▲	315.95	
3	Presupuesto total devengado (P57+P58)	225.750.325	474.987.561	951.119.708	▲	321.31	
4	Presupuesto Total devengado en personal permanente inc.1¹⁰⁷ P57+P58	146.793.399	348.175.187	673.204.880	▲	358.61	

¹⁰⁷ Fuente: Cta Inversión 2010; 2011; 2012 inc. 1 P57 + P58

“2014, Año de las letras argentinas”

Indicadores de Incidencia presupuestaria de los recursos humanos						
Programa 57 Administración de la Policía Metropolitana						
5	IPRH PV P57 i1	0.494	0.305	0,071	▼	El programa correspondiente a la Administración de la PM no ha evidenciado en términos de presupuesto en recurso humano una relación clara y sostenida. Tanto en la previsión presupuestaria como en su ejecución se observa irregularidad interanual al respecto. Mientras la incidencia de las partidas para contratos absorbieron cerca de la mitad del presupuesto en 2010, y más aún en 2011, se observa una drástica reducción para el año auditado (sólo el 5.4% del Presupuesto vigente se destinó a éste inciso). Es de observar que precisamente el personal que presta funciones en la SSAPM es mayoritariamente del tipo contractual (inciso 3)*.
6	IPRH PV P57 i3	0.456	0.592	0,054	~	
7	IPRH PDv P57 i1	0	0.386	0,029	~	
8	IPRH PDv P57 i3	0.957	0.535	0,045	~	
Programa 58 Policía Metropolitana						
9	IPRH PV P58 i1	0.662	0.719	0,742	▲	La proporción del presupuesto previsto y del ejecutado destinado al personal permanente de la Policía Metropolitana creció regularmente en el trienio absorbiendo en todos los casos la mayor parte del mismo aunque de manera cada vez mayor. Para el caso de las contrataciones la participación fue
10	IPRH PV P58 i3	0.046	0.092	0,102	▲	

“2014, Año de las letras argentinas”

11	IPRH PDv P58 i1	0.661	0.708	0,763	▲	igualmente creciente aunque la proporción del gasto sobre el presupuesto total del programa fue baja
12	IPRH PDv P58 i3	0.044	0.090	0,099	▲	
Indicadores de Ejecución presupuestaria						
13	EPP Total Ejecución del Presupuesto Policial Total (P57 + P58)	0.909	0.969	0.969	▲	Los niveles de ejecución del presupuesto total destinado a PM (programas 57 y 58 conjuntamente) fueron elevados y crecientes con el paso de los periodos. Los altos niveles de ejecución de las partidas del Programa 58 (Policía Metropolitana) así como su muy superior monto respecto al de la SSAPM ejecutora del programa 57 explican la razonabilidad de los resultados a pesar del irregular rendimiento de éste última programa.
14	EPP P57 I1	0	0.973	0,3783	~	Ejecución irregular de los presupuestos del programa 57 con variaciones muy marcadas y ejecución nula en 2010 para el presupuesto en personal permanente.
15	EPP P57 I3	0.910	0.697	07746	~	
16	EPP P58 I1	0.926	0.999	0,9993	▲	El programa destinado a las propias acciones de la PM ha observado de manera sostenida y creciente un nivel de

Departamento Actuaciones Colegiadas
INFORME FINAL
de la
Auditoría Gral. de la Ciudad de Bs. As.

Corrientes 640 - Piso 5º - Ciudad Autónoma de Buenos Aires
Tel. 4321-3700 / 4323-3388/6967/1796 – Fax 4325-5047

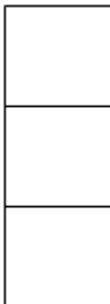
“2014, Año de las letras argentinas”

17	EPP P58 I3	0.886	0.943	0,9425	▲	ejecución presupuestaria elevado tanto para el personal permanente como para el contratado.
Evolución Presupuestaria 2010 - 2012						
18	EvoPP global (Evolución de Presupuesto Policial global)			2.95	▲	Tanto el Presupuesto general como el presupuesto en personal permanente así como el gasto efectivamente realizado en materia policial se triplicaron en el trienio analizado.
19	EvoPP personal (Evolución de Presupuesto policial en personal permanente)			3.16	▲	
20	EGP global (Evolución del Gasto Policial global)			3.21	▲	
21	EGP personal (Evolución del Gasto Policial en personal permanente)			3.59	▲	
Indicadores salariales						
SBP Salario Básico Promedio \$						
22	SBP agentes con estado policial			8940.50		No se revelan diferencias de consideración entre los salarios básicos promedio del personal con estado policial y sin él.
23	SBP agentes sin estado policial			8561.79		

“2014, Año de las letras argentinas”

24	SBP total agentes PM	8893.82	
IPS (Incidencia Presupuestaria salarial)			
26.	IPS PM (Incidencia Presupuestaria salarial en presupuesto total PM)	0.4077	Expresado en términos monetarios de proporción, el pago de salarios básicos a los agentes de PM insume: \$1 de cada \$100 al Gasto total de la CABA; \$19,24 DE CADA \$100 al MJYSEG y \$40.77 de cada 4100 a los programas policiales del GCBA.
27.	IPS MJUS (Incidencia Presupuestaria salarial en el Ministerio Justicia y Seguridad)	0.1924	
28.	IPS CABA (Incidencia Presupuestaria salarial en CABA)	0.0099	
BJ (Brecha Jerárquica salarial)			
29.	BJS promedio (Brecha jerárquica salarial promedio)	2.84	La brecha entre el grado policía más bajo (oficial) y el salario promedio es mas reducida que la distancia entre el salario promedio y el cargo más elevado (Jefe Policía)
30.	BJS máxima (Brecha jerárquica salarial máxima)	3.58	

* No obstante la ausencia de suministro del listado de contratados en entrevista a SSAPM se informó que excepto los cargos jerárquicos y el personal de Gabinete, éste programa 57 no cuenta con personal de Planta y se gestiona con agentes con contratos de locación.



5. OBSERVACIONES

5.1 Generales

5.2 Normativo

5.3.1. Los grados superiores del escalafón General Policial que establece la Ley N° 2947 no guardan una estricta representación de ambos géneros, como lo establece el art. 59 de dicha Ley. El cuadro de Oficiales Superiores de Conducción, Superintendente y Comisionado General, está integrado solo por personal masculino, así como también el grado de Comisionado Mayor, el cual pertenece a cuadro de Oficiales de Dirección.

5.3 Estructura organizacional

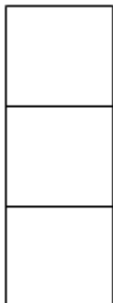
5.3.1 Planta de personal y Contratos. Agentes declarados: existen agentes declarados por PM como parte de su planta que se estarían desempeñándose en reparticiones ajenas a la fuerza. Sobre un total de 445 agentes sin estado policial, 89 de ellos (20.0%) revisten ésta condición no obstante haber sido incluidos en el listado informado por DGARH. PM¹⁰⁸.

Cuadro 7: Distribución de agentes sin estado policial según función

Función	Cantidad	%
Enlace Ministerio de Justicia y Seguridad	76	17,08
Secretaria General	13	2,92
Total agentes fuera de jurisdicción	89	20,00

Fuente: Elaboración propia en base a la información proporcionada por el organismo auditado.

¹⁰⁸ Los AGENTES fuera de programa forman parte del listado informado por la DGARH.PM en respuesta a Nota 23 DGINS 13 (520 AGCBA 13).



5.3.2. Contratos de personal¹⁰⁹: tanto PM como la SSARH.PM han ejecutado presupuestos en contratos sin haber informado en sus listados ningún agente en ésta condición (no obstante habersele solicitado en Nota N° 23 y 128 DGINS)¹¹⁰.

5.4 Política y gestión de los recursos humanos

5.4.1 Planificación de los recursos humanos. Plan Estratégico RRHH: PM no cuenta a la fecha con un Plan Estratégico de RRHH¹¹¹.

5.4.2 Planificación de los recursos humanos Plan de Educación Institucional: no se verificaron constancias de su existencia no obstante lo normado en el Estatuto Policial¹¹².

5.4.3 Planificación y seguimiento de gestión. Indicadores de gestión¹¹³: no se han realizados indicadores estadísticos a los fines de medir la gestión del organismo¹¹⁴.

¹⁰⁹ De acuerdo a entrevista a SSAPM existe personal contratado desempeñándose en la SSAPM. No obstante habersele solicitado en dos ocasiones y en entrevista al cierre del presente no se recibió detalle del mismo.

¹¹⁰ Nota 128 DGINS 13 Punto 4. *Agentes con y sin estado policial. Indique su condición laboral:*

- *Relación de dependencia*
- *Relación contractual*
- *Otra modalidad (con su debida descripción)*

El auditado proporcionó listados separados para diferentes categorías de información sobre el personal sin cubrir en ninguno de ellos éste detalle.

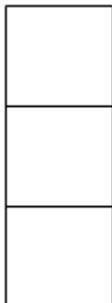
¹¹¹ Respuesta a requerimiento por Nota DGINST N° 23/13 (520 AGCBA 13): el auditado aclaró que: *Se encuentra en desarrollo la unificación de los sistemas implicados en las distintas áreas involucradas en la administración de los RRHH (incorporación, administración del personal, liquidación, etc.).*

¹¹² Estatuto policial (Ley 2947), Art. 6°.- *Son deberes esenciales para el personal de la Policía Metropolitana:*

(...) h) Asistir a las actividades de capacitación, actualización, entrenamiento y/o especialización que establezca el Plan de Educación Institucional. Nota del auditor: ésta mención del Plan de Educación Institucional, no se repite en ningún otro plexo normativo. Sin embargo existe la obligación de asistir al Plan Anual de Evaluación, que contendrá a su vez un curso previo. Cada año, el Rector del ISSP con colaboración del Jefe de la Policía Metropolitana diseñará los contenidos a evaluar según los requerimientos que ameriten para ese año calendario.

¹¹³ PT 36 LD.

¹¹⁴ Comentario del auditado: *“Respecto a las observaciones contenidas en los puntos 5.4.3 y 5.4.4 se encuentra bajo estudio la elaboración de indicadores de gestión. Cabe aclarar que las áreas que lograron*



5.4.4. Informes de gestión: no se ha podido verificar la existencia de Informes de gestión en PM¹¹⁵.

5.4.5. Novedades y necesidades de capacitación: no se ha podido verificar la existencia de circuitos formales o informales para la comunicación de necesidades y novedades detectadas por la SSAPM y su **DGARH.PM**.

5.4.6 Capacitación¹¹⁶: cursos de ascenso y nivelación. No constan en legajos los que se hayan dictado en el período auditado¹¹⁷.

5.4.7. Capacitación¹¹⁸: cursos para los agentes sin estado policial. No constan en legajos los que se hayan dictado en el período auditado.

5.4.8. Capacitación: cursos especiales. No se pudo certificar la realización de los siguientes cursos informados por la DGARH.PM¹¹⁹ solicitados a la SSAPM:

- adiestramiento de perros;
- manejo defensivo vehículos,
- restantes capacitaciones no especificadas pero implícitas en la respuesta (cita las anteriores “a modo de ejemplo”)

la certificación ISO 9001 poseen indicadores y que en el mismo contexto se está trabajando en el resto de las áreas”.

¹¹⁵ Se solicitaron los Informes de gestión y auditorías a DGARH.PM por Nota 23 DGINS 13 con respuesta: (...) no obran en la DG de Administración de RRHH copias de los informes requeridos, toda vez que se encuentran en poder de la Auditoría Externa Policial. Se cursó igual requerimiento a la AEP por Nota 1011 AGCBA 13 (88 DGINS 13) y REITERATORIA 1195 AGCBA 13 DGINS 13 punto 1: Informes: copias de los Informes de gestión y de Auditoría relacionados con los recursos humanos. Sin respuesta. El auditado sólo respondió el punto 2: Sumarios.

¹¹⁶ PT 36 LD.

¹¹⁷ Dicha información, además de haber sido solicitada por Nota N° 23 DGINS 13, fue comprometida a ser enviada en el marco de la entrevista al Subsecretario de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana.

¹¹⁸ PT 36 LD.

¹¹⁹ Cursos citados por la DGARH.PM en en respuesta NOTA 23 DGINS 13. Fueron solicitados en el Anexo de entrevista a la SSAPM y por Nota 95 DGINS 13 al ISSP. Se reiteró pedido por correo oficial AGCBA del 05 DIC 13.



5.4.9. Evaluación de desempeño. Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana: el 28.0% de los agentes con estado policial no fueron evaluados la totalidad tal como lo obliga la normativa vigente¹²⁰. El cuadro que sigue detalla las diferencias halladas:

Grado	Total de agentes en la fuerza según listado PM	Total de evaluados según ISSP ¹²¹	Agentes sin evaluar dentro del grado	
			n	%
oficiales	2624	1854	770	29.3
oficiales mayores	411	343	68	16.5
subinspectores	432	350	82	19.0
inspectores	240	184	56	23.3
Resto de los grados	88	0	88	100.0
Total	3795	2731	1064	28.03

5.4.10. Condición de salud del personal: obesidad de riesgo. Sobre un total de 2731 agentes que efectuaron su evaluación anual¹²² se han observado niveles de sobrepeso que a partir del grado de obesidad II son considerados de riesgo elevado por la Organización Mundial de la Salud (OMS)¹²³. Se detallan los porcentajes del personal afectado:

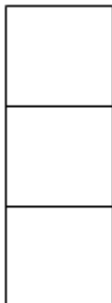
¹²⁰ Res. 6 ISSP 12: Artículo 1.- Establecer el "Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana" con carácter obligatorio, **para el personal con estado policial** de la Policía Metropolitana, cuyos contenidos para el año 2012 se indican en el Anexo de la presente, los cuales serán determinados y revisados en lo sucesivo al comienzo de cada ciclo anual por el/la Rector/a del Instituto Superior de Seguridad Pública.

¹²¹ Respuesta del ISSP a Nota 87 DGINS 13.

¹²² Informado por el ISSP en respuesta a Nota: DGINS N° 87-2013

¹²³ Fuente de análisis y clasificación: Organización Mundial de la Salud. Cuadro de riesgo:

Clasificación OMS	IMC (kg/m ²)	riesgo
Normal	18.5 – 24.9	promedio
Sobrepeso	25.0 – 29.9	aumentado
Obesidad grado I	30.0 – 34.9	moderado
Obesidad grado II	35.0 – 39.9	severo
Obesidad grado III	+ 40.0	muy severo



Concepto	Grado de obesidad	%
Personal Masculino	Grado II	9.70
	Grado III	1.97
	Total afectados	11.67
Personal Femenino	Grado II	3.24
	Grado III	1.80
	Total afectados	4.04

5.4.11. Becas: si bien existen partidas en el presupuesto de la PM destinadas a tal fin, no se ha establecido hasta el momento una política orgánica destinada a su planificación, gestión y ejecución¹²⁴.

5.4.12. Condición de salud del personal: condición atlética. Se observan los siguientes niveles de rendimiento regular y bajo del personal policial:

Concepto	Rendimiento	%
Personal Masculino	Regular	22.70
	Bajo	8.00
	Total afectados	30.70
Personal Femenino	Regular	35.80
	Bajo	28.20
	Total afectados	64.00

5.4.13 Seguros: cantidad de personal asegurado. Se registraron diferencias entre el total de agentes asegurados informados por la DGSEG y el listado de agentes de PM. El total de agentes con estado policial de PM informado es de 3795 en tanto que los asegurados según la DGSEG son 3721.

¹²⁴ FUENTE: ENTREVISTA SSAPM.

5.5 Control interno

5.5.1 Circuitos: no se ha podido verificar la existencia de circuitos formales e informales de control interno en materia de Licencias, presentismo, novedades en general, necesidades de capacitación. El auditado afirma en entrevista¹²⁵ que recibe de las reparticiones la información procesada y carga los datos necesarios para la liquidación de haberes así como para sus análisis en los casos y materias que corresponda. No obstante ello, no ha proporcionado detalles sobre el circuito detallado de procedimientos que forma parte de los procesos en cuestión. Las observaciones respecto a la inconsistencia de datos en materia de licencias, seguros, planta de personal refuerzan la presente observación.

5.5.2 Información del personal: la información relativa al personal que reporta funciones en Policía Metropolitana no se encuentra debidamente unificada, clasificada con registros precisos y de sencilla administración. Prueba de ello son los formatos y la fragmentación y dispersión con la que fueron suministrados los mismos a ésta auditoría así como las rémoras en las entregas.

5.5.3 Control de asistencia: no se ha podido verificar la disponibilidad y control de datos relativos al presentismo ni contar con los guarismos del periodo 2012¹²⁶.

¹²⁵ PT N°53 AS Entrevista SSAPM

¹²⁶ No obstante, en la entrevista efectuada al Subsecretario de la Subsecretaría de Administración de la Policía Metropolitana se informó lo siguiente: “Los datos de ausentismo llegan ya procesados a la DGARH.PM con el listado de los agentes y los ausentes de cada uno de ellos. Los mismos llegan desde cada dependencia y la DGARH.PM los incorpora para el cálculo de haberes”. Asimismo envía con posterioridad a la entrevista el “print” de pantalla del Sistema de parte resumido de Ausentismo/Presentismo” denominado SPRE. Éste dispositivo es el que permite a cada repartición la carga de sus datos y el envío a la DGARH.PM. Los contenidos de éste dispositivo respecto al lapso 2012 no fueron suministrados por el auditado.



5.5.4 Manuales de procedimiento¹²⁷: no se realizaron Manuales de Procedimientos aplicables a los RRHH.

5.5.5 Licencias: debilidades de control interno de información¹²⁸. Los datos no fueron proporcionados en formatos uniformes ni con idénticas categorías de clasificación¹²⁹.

5.5.6 licencias médicas: registros no coincidentes. En los dos reportes de cómputos suministrados por el auditado¹³⁰ se superpone el mes de junio con datos no coincidentes: 55 y 17 licencias respectivamente.

5.5.7 Legajos de personal sin estado policial: falencias halladas en el relevamiento¹³¹:

¹²⁷ PT 36 LD.

¹²⁸ Comentario del auditado: “En cuanto al acápite 5.5 y 5.6 referido a las licencias medicas, se insiste en informar que a partir de junio de 2012 se puso en línea el sistema del SMLAM (Servicio de Medicina laboral y Auditoría médica). Este programa administra informáticamente los distintos eventos del área brindando información confiable y ordenada. Con su puesta en funcionamiento se lograron corregir los errores de registros que se ocasionaban con las plantillas que se venían utilizando hasta el momento, a punto tal que él área en cuestión y que gestiona dicho sistema certificó en el 2013 sus procesos internos bajo la norma ISO IRAM 9001/2008 para el período 2013/2016”.

Opinión del auditor: El auditado no ha acompañado documentación que certifique la puesta en funcionamiento del sistema SMLAM y la subsanación de los errores de registros que se ocasionaban con las plantillas que se venían utilizando.

¹²⁹ El auditado ha aclarado en entrevista y en conversaciones informales durante el periodo de campo que el proceso de sistematización y coordinación de la información atinente a los recursos humanos aún no se ha completado, lo cual explicaría en cierta medida los desajustes de tiempos, formatos y cómputos en la materia.

¹³⁰ Respuestas a Nota 1355 AGCBA 13 y 520 AGCBA 13

¹³¹ Comentario del auditado: “La nota de opción del Banco donde cobrar los haberes firmada por los agentes se encontraba archivada fuera de los legajos; la misma está siendo incorporada a estos y se encuentra a vuestra disposición, a fin de subsanar las observaciones contempladas en los acápites 5.5.7 apartado G y 5.5.8 apartado H”.

“Respecto de las observaciones mencionadas en la revisión realizada en los legajos del personal, mencionadas en los acápites 5.5.7 y 5.5.8 en sus distintos apartados, se aclara que las declaraciones juradas de incompatibilidad, de registro de deudores alimentarios como así también las de reincidencia, en muchos casos se encuentran en los respectivos expedientes de nombramiento del personal dado que originalmente tal era el criterio bajo el cual se realizaron las primeras incorporaciones del personal siendo el mismo modificado en la actualidad e incorporando tales extremos en sus respectivos legajos y realizando a su vez un reordenamiento histórico de legajos que se encuentra en pleno proceso de ejecución”.



- a. No consta en el 69,6% de los legajos de los agentes sin estado policial seleccionados en la muestra el examen psicofísico.
- b. No consta en el 7,6% de los legajos de los agentes sin estado policial las **resoluciones de designación** emanadas de la autoridad competente, en la que conste nivel, grado y función.
- c. No consta en el 7,6% de los legajos de los agentes sin estado policial el **currículum vitae**.
- d. Ningún legajo de los agentes sin estado policial posee **Declaración Jurada de Bienes**, ni remito o recibo correspondiente, al tomar posesión del cargo.
- e. Un 57% de los legajos de los agentes sin estado policial no poseen Declaración Jurada correspondiente al **Registro de Deudores Alimentarios**.
- f. Un 25,3% de los legajos no presenta **Declaración Jurada de Incompatibilidad**, en cuanto a acumulación de cargos, funciones y/o pasividades, tanto en el ámbito de la CABA, así como en el orden nacional, provincial o municipal.
- g. No consta en el 100% la opción bancaria para el cobro de haberes.



5.5.8 Legajos de personal con estado policial: falencias halladas en el relevamiento¹³²

- a. No consta en el 16% de los legajos de los agentes con estado policial seleccionados en la muestra el examen psicofísico de ingreso a la fuerza policial.
- b. El Plan Anual de Evaluación del ISSP, normado por Resolución N° 6/ISSP/2012, establece “evaluación médica”, “evaluación de rendimiento físico” y “evaluación de tiro”. Sin embargo, no consta en el 93% de los legajos de los agentes con estado policial la “**evaluación médica**” y la “**evaluación de tiro**”, y no consta en el 91% de los casos la “**evaluación de rendimiento físico**”.
- c. Ningún legajo de los agentes con estado policial posee **Declaración Jurada de Bienes**, ni remito o recibo correspondiente, al tomar posesión del cargo.
- d. El 6% de los legajos de los agentes con estado policial no poseen el certificado expedido por el **Registro Nacional de Reincidencia**.
- e. Un 51% de los legajos de los agentes con estado policial no poseen Declaración Jurada correspondiente al **Registro de Deudores Alimentarios**.
- f. El 96% de los agentes con estado policial no posee manifestación expresa de no encuadrar en alguna causal de inadmisibilidad como lo establece el Artículo N° 7 de la Ley N° 2947¹³³.

¹³² PT 35 LD – NA.

¹³³ Ley 2947 Art. 7°: El personal con estado policial tiene las siguientes prohibiciones: a) Participar en actividades políticas, partidarias, gremiales o sectoriales, o el desempeño de cargos electivos, mientras se encuentre en actividad. b) Patrocinar trámites y gestiones administrativas o judiciales referentes a asuntos

g. El 4% de los legajos no consta la Resolución actualizada del cargo que actualmente ocupa el agente designado.

h. No consta en el 100% la opción bancaria para el cobro de haberes.

5.7 Estructura económico - financiera

Presupuesto

5.7.1: Subejecuciones presupuestarias¹³⁴ Programa 57: el programa 57 destinado a la administración de PM ha evidenciado un bajo nivel de ejecución presupuestaria en los incisos correspondiente a recursos humanos. Como se pudo analizar en los indicadores presupuestarios de éste Informe. En el cuadro que sigue se citan las subejecuciones correspondientes

Descripción	Crédito Vigente	Crédito Devengado	Saldo No utilizado	
			\$	En % de Crédito vigente
Subsecretaría Administración de Policía Metropolitana	76.348.540,00	70.818.549,61	5.529.990,39	7.24
Gastos En Personal	5.403.270,00	2.044.031,48	3.359.238,52	62.17
Servicios No Personales	4.082.454,00	3.162.415,55	920.038,45	22.54

de terceros vinculados con la institución. c) Desempeñar otros cargos, funciones o empleos, en el ámbito público o privado, remunerados o no, excepto el ejercicio de la docencia en la forma que lo establezca la reglamentación, mientras permanezca en el servicio activo.

¹³⁴ **5.7.2: Subejecuciones presupuestarias Programa 58:** si bien el programa 58 destinado a la administración de PM ha evidenciado un alto nivel de ejecución presupuestaria en todos los incisos, se citan las subejecuciones registradas a modo informativo.

Descripción	Crédito Vigente	Crédito Devengado	Saldo No Utilizado	
			\$	% del Crédito vigente
Total Policía Metropolitana	904.815.747,00	880.301.158,02	24.514.588,98	2.709
Gastos En Personal	671.652.126,00	671.160.848,68	491.277,32	0.00073
Servicios No Personales	92.386.795,00	87.077.367,77	5.309.427,23	5.746

5.7.2 Desvíos de registración: Se verifica un error de carga en el sistema SIGAF en la suma correspondiente al Presupuesto Vigente. La suma ingresada al sistema corresponde a la modificación presupuestaria en lugar de la correspondiente al concepto presupuestario indicado¹³⁵.

Haberes

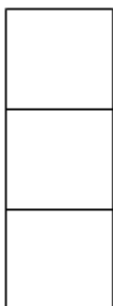
5.7.3 Agentes liquidados: del cruce de listados realizado surge una diferencia de 606 agentes entre el personal declarado en el listado de su planta proporcionado por PM y su propia planilla de liquidación de haberes. La mayor diferencia se registra en la categoría de oficiales¹³⁶.

El detalle de las diferencias es el que sigue:

Categoría	Cant. De empleados		Diferencia
	s/ nota 23 DGINS 13 (520 AGCBA 13)	s/ nota 175 DGINS 13	
Jefe de Policía	1	1	0
Sub Jefe de Policía	1	1	0
Superintendente	2	2	0
Comisionado General	8	8	0
Comisionado Mayor	18	18	0
Comisionado	58	59	-1
Inspector	240	231	9
Subinspector	432	422	10
Oficial Mayor	411	394	17
Oficial	2624	2050	574

¹³⁵ El importe cargado en SIGAF como presupuesto vigente coincide con las modificaciones presupuestarias, lo cual fue corroborado a través del cruce de éstos datos con la Cuenta de Inversión.

¹³⁶ De acuerdo a lo aclarado por la SSA.PM ésta diferencia se explicaría por la incorporación de nuevos oficiales en el mes de diciembre (a posteriori de la fecha de cierre de liquidación de haberes de ese mes). No obstante ello el auditado no proveyó al cierre del Informe precisiones documentales al respecto. Asimismo, aún descontado el caso de los 574 oficiales persistiría una diferencia de 32 agentes. Tampoco se recibió detalle documental de que explique as diferencias.



Auxiliar Superior 1	3	3	0
Auxiliar Superior 2	6	8	-2
Auxiliar Superior 3	14	14	0
Auxiliar Superior 4	27	27	0
Auxiliar Superior 5	55	56	-1
Auxiliar 1	42	41	1
Auxiliar 2	13	11	2
Auxiliar 3	33	32	1
Auxiliar 4	16	16	0
Auxiliar 5	20	21	-1
Auxiliar 6	214	217	-3
Auxiliar 7	2	2	0
TOTAL	4240	3634	606

6. Recomendaciones

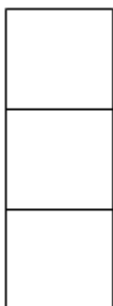
6.1 Generales

6.2 Normativo

6.2.1. Arbitrar los mecanismos pertinentes que permitan dentro de la disponibilidad efectiva de la planta de agentes policiales y condiciones establecidas para los escalafones observados resguardar la debida representación de géneros.

6.3 Estructura organizacional

6.3.1 Planta de personal. Agentes declarados: arbitrar los medios pertinentes para la clarificación formal del estado de revista funcional de los agentes que no han sido encuadrados dentro de Policía Metropolitana.



6.3.2. Contratos de personal¹³⁷: en casos de futuros requerimientos de organismos de control del estado, el auditado deberá informar en tiempo informa los contratos de personal reporten bajo su jurisdicción.

6.4 Política y gestión de los recursos humanos

6.4.1 Planificación de los recursos humanos. Plan Estratégico RRHH: Confeccionar un Plan Estratégico de RRHH de la PM y arbitrar los mecanismos necesarios a fin de poner el mismo en vigencia.

6.4.2 Planificación de los recursos humanos Plan de Educación Institucional: Dar cumplimiento al artículo 6 de la Ley N° 2947 en lo respecta al Plan de Educación Institucional.

6.4.3 Planificación y seguimiento de gestión. Indicadores de gestión: Confeccionar indicadores de gestión que incluyan acciones reales llevadas a cabo por la DGARH.PM, de manera tal de ser utilizadas como elementos que permitan medir la gestión del organismo y tomar oportunamente decisiones.

6.4.4. Informes de gestión: Implementar los mecanismos conducentes a fin de salvaguardar los archivos producidos en el organismo, en este caso los informes de gestión, ya que los mismos funcionan de medio probatorio de las tareas y/o acciones llevadas a cabo por la DGARH.PM.

6.4.5. Novedades y necesidades de capacitación: diseñar e implementar los circuitos necesarios para la debida comunicación, registro y seguimiento de necesidades y novedades detectadas por la SSAPM y su **DGARH.PM.**

¹³⁷ De acuerdo a entrevista a SSAPM existe personal contratado desempeñándose en la SSAPM. No obstante habérsele solicitado en dos ocasiones y en entrevista al cierre del presente no se recibió detalle del mismo.

6.4.6 Capacitación¹³⁸: cursos de ascenso y nivelación. Actualizar y completar los legajos de personal con las constancias correspondientes.

6.4.7. Capacitación¹³⁹: cursos para los agentes sin estado policial. Actualizar y completar los legajos de personal con las constancias correspondientes.

6.4.8. Capacitación: cursos especiales. Elaborar los registros correspondientes que certifiquen la realización de los cursos llevados a cabo por el organismo.

6.4.9. Evaluación de desempeño. Plan Anual de Evaluación del Personal de la Policía Metropolitana: Cumplimentar con lo estipulado en materia de evaluación del personal de la Policía Metropolitana (Res. 6 ISSP 12: Artículo 1).

6.4.10. Condición de salud del personal: obesidad de riesgo.

a. Dentro de los alcances propios del ente auditado se recomienda la adopción de medidas adecuadas a resolver la problemática de los agentes afectados por su grado de obesidad riesgoso.

b. Considerar las medidas pertinentes que permitan adecuar y armonizar la condición sanitaria de los afectados con sus funciones específicas.

6.4.11. Becas: establecer con ajuste a las disponibilidades presupuestarias y a las necesidades operativas del auditado una adecuada política de planificación, gestión y ejecución de becas¹⁴⁰.

¹³⁸ PT 36 LD.

¹³⁹ PT 36 LD.

6.4.12. Condición de salud del personal: condición atlética. Considerar las medidas pertinentes que permitan adecuar y armonizar la condición sanitaria de los afectados con sus funciones específicas.

6.4.13 Seguros: cantidad de personal asegurado. Implementar los mecanismos conducentes a fin de que existan congruencias entre el listado de agentes asegurados empleado por la DGSEG y el listado de agentes utilizado por la PM.

6.5 Control interno

6.5.1 Circuitos y mecanismos de control de información: diseñar e implementar los circuitos formales e informales que según el caso y posibilidad sean necesarios para garantizar niveles razonables de control interno en materia de: Licencias, presentismo, novedades generales y necesidades de capacitación e información de la planta de personal y contratos.

6.5.2 Información del personal: establecer los mecanismos de organización y control de la información de personal necesarios para una debida unificación, clasificación y consolidación de sus registros así como garantizar la precisión de sus datos y sencillez de administración.

6.5.3 Control de asistencia: se aplica recomendación 6.5.1

6.5.4 Manuales de procedimiento¹⁴¹: diseñar e implementar Manuales de Procedimientos aplicables a los RRHH.

6.5.5 Licencias: debilidades de control interno de información: se aplica recomendación 6.5.1

¹⁴⁰ FUENTE: ENTREVISTA SSAPM.

¹⁴¹ PT 36 LD.

6.5.6 licencias médicas: registros no coincidentes: se aplica recomendación 6.5.1

6.5.7 y 6.5.8 Legajos de personal (con y sin estado policial): Implementar los mecanismos y/o procedimientos necesarios a fin de lograr integralidad en la confección de legajos.

6.7 Estructura económico - financiera

Presupuesto

6.7.1: Subejecuciones presupuestarias Programa 57: extremar las medidas y mecanismos que aseguren la debida ejecución del presupuesto en recursos humanos con especial énfasis en el inciso 1.

5.7.3 Registración de ejecución presupuestaria: fortalecer los controles internos del área/s correspondiente/s en materia de registración de las ejecuciones presupuestarias.

Haberes

6.7.3 Agentes liquidados: se aplica la recomendación 6.7.1

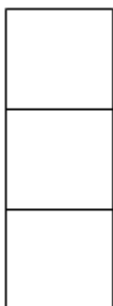
Conclusión

Debe señalarse - como se afirmó al inicio del Informe - que la naturaleza policial del ente auditado reviste de un carácter particular a la administración y gestión de la información así como de los recursos humanos afectados a tales fines. Sin perjuicio de lo precedente debe mencionarse como debilidades destacadas la ausencia de circuitos formales y en algunos casos también informales que aseguren el debido control interno en lo que atañe al flujo de información en materia de personal. Mientras los indicadores presupuestarios evidencian niveles crecientes de inversión en los programas auditados así como en el inciso asignado a personal permanente, no se ha podido verificar un impacto equivalente en las materias observadas. El estado físico de los agentes requerirá una atención particular teniendo en cuenta los niveles de obesidad riesgosa que registraron las evaluaciones realizadas en el periodo auditado por la propia fuerza policial.

La interrelación estrecha entre La Subsecretaría de Administración de Policía Metropolitana, el Instituto Superior de Seguridad Pública y la propia Policía Metropolitana requiere extremar las medidas y los mecanismos que aseguren una interacción ordenada y funcional entre los mismos a los efectos de evitar solapamientos, superposición de funciones y roles y agilizar la gestión cotidiana de la fuerza. En particular, ésta necesidad se ha vuelto evidente en el plano de la capacitación de los agentes, la administración de datos y la planificación estratégica y evaluación del personal.

Cabe aclarar que la complejidad y amplitud funcional del auditado conjuntamente con su escasa antigüedad organizacional son factores que han sido tenidos en cuenta en la evaluación presente y deberán ser considerados al momento de efectuar los debidos seguimientos de gestión y futuras auditorías.

El ingreso anual de un promedio de mil agentes nuevos con su correspondiente



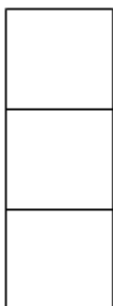
capacitación, la liquidación de una cifra superior a los cuatro mil sueldos mensuales así como la antedicha interacción organizacional explican ésta particular condición enunciada al inicio del párrafo.

Finalmente, el auditor considera de relevancia el seguimiento de las necesidades operativas de la Dirección General de Administración de Recursos Humanos de la PM por parte de sus órganos superiores, de manera que le permitan estar adecuadamente dotada de los recursos necesarios para dar respuesta a las amplias funciones que le concede el Decreto 55 GCBA 10 que regula sus responsabilidades.



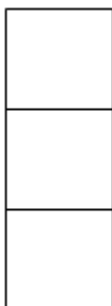
Anexo I Plexo normativo

Normativa RRHH Policía Metropolitana	
Plexo Normativo	Resumen
<p>LEY 2894 Ley De Seguridad Pública</p>	<p>Ley De Seguridad Pública - Creación De La Policía Metropolitana - Foros De Seguridad Pública - Atribuciones Del Jefe De Gobierno Y El Ministro De Justicia Y Seguridad - Funciones Del Cuerpo Policial - Establece Las Pautas A Que Deberá Ajustarse El Estatuto De La Policía Metropolitana - Crea La Obra Social De La Policía Metropolitana, La Auditoría Externa Policial, El Programa De Participación Ciudadana Para El Seguimiento Del Accionar De La Policía Metropolitana Y El Instituto Superior De Seguridad Pública - Plan General De Seguridad Pública</p>
<p>LEY 2895 Instituto Superior De Seguridad Pública</p>	<p>Principios Básicos - Instituto Superior De Seguridad Pública - Formación - Capacitación - Policía Metropolitana - Funcionarios - Seguridad - Estudiantes - Oficiales - Rector - Cuerpo Docente - Requisitos - Condiciones</p>
<p>LEY 2947 Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana</p>	<p>Establece El Estatuto Del Personal De La Policía Metropolitana - Derechos - Deberes - Prohibiciones - Carrera Profesional - Requisitos - Cargos - Capacitación - Licencias - Retiro - Sueldo - Jubilación - Aprobación</p>
<p>DECRETO N° 1354/08</p>	<p>Promulga Ley 2894</p>

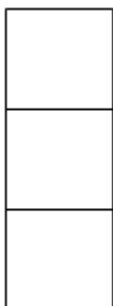


<p>DECRETO N° 210/09 Reglamento de Ley De Seguridad Pública</p>	<p>Aprueba La Reglamentación De La Ley 2.894 - Sistema De Seguridad Pública - Responsabilidad Y El Plazo De Elaboración Del Plan General De Seguridad Pública - Designación De Integrantes - Auditoría Externa Policial - Plazo Para La Presentación Anual - Sobre El Desempeño De La Policía Metropolitana - Instituto Superior De Seguridad Pública - Rango - Rector - Mandos Medios - Autoridades - Reglamento - Proyecto De Ley De Foros De Seguridad Pública - Simultaneidad De Haberes</p>
<p>DECRETO N° 259/09 Obra Social</p>	<p>Aprueba El Estatuto Constitutivo De La Obra Social De La Policía Metropolitana - Facultades - Ministerio De Justicia Y Seguridad - Adhesión De La Obra Social Al Sistema Nacional De Seguro De Salud - Delegación De Facultades - Organismo Desconcentrados - Policías - Domicilio Legal - Av Regimiento De Patricios 1.142 - Fondos - Aportes - Beneficiarios - Recursos - Consejo Directivo - Miembros - Presidente</p>
<p>DECRETO N° 380/09 Sueldos policiales</p>	<p>Establece Sueldo Básico De La Policía Metropolitana - Personal Policial - Sueldos - Remuneraciones - Adicionales - Retribución - Bruto - Jefe De Policía - Suplementos - Remuneración - Creación</p>
<p>DECRETO N° 520/09 Incorporación: requisitos</p>	<p>Reglamenta El Inciso C Del Artículo 46 De La Ley De Seguridad Pública N° 2894 - Establece Los Requisitos Para Que El Personal Que Se Incorpore En La Policía Metropolitana acredite O Finalice Los</p>

	Estudios Secundarios Completos
<p>DECRETO N° 647/09 Sueldos no policiales</p>	<p>Fija La Retribución Bruta Normal Y Habitual Para El Personal Sin Estado Policial De La Policía Metropolitana - Remuneración - Salarios - Sueldos - Suplementos - Suplemento Por Antigüedad De Servicios - Responsabilidad Profesional - Rector Y Vicerrector Del Instituto Superior De Seguridad Pública - Obra Social Para El Personal Policial</p>
<p>DECRETO N° 261/10 Auditoría Externa Policial</p>	<p>Procedimientos - Reglamentación - Se Establece La Misión De La Auditoría Externa Policial - Instituto De Seguridad Pública - De Auditar Externamente A La Policía Metropolitana - Instrucción De Sumarios; - Acceso Directo A Las Autoridades Policiales - Elaboración De Informes Sobre El Funcionamiento De La Policía Metropolitana - Evaluación Del Desempeño</p>
<p>DECRETO N° 391/11 Reglamentación Estatuto Del Personal PM</p>	<p>Aprueba Reglamentación - Capítulos IV - V - VI, VII y IX - Título II Ley N° 2947 - Estatuto Del Personal De La Policía Metropolitana</p>
<p>DECRETO N° 516/11 Reglamentación Estatuto Del Personal PM</p>	<p>Aprueba La Reglamentación Del Estatuto Del Personal De La Policía Metropolitana - Reglamento - Régimen De Licencias - Personal - Agentes - Policías - Ley 2.947</p>
<p>RESOLUCIÓN N° 479/GCABA/MJYSGC/09 Estructura Orgánica</p>	<p>Establece Responsabilidades Primarias - Escalafón General Del Personal - Grados - Policía Metropolitana - Estructura Orgánica - Superintendente - Comisionado General - Comisionado Mayor - Inspector - Subinspector -</p>



	Oficial Mayor
RESOLUCIÓN N° 357/GCABA/MJYSGC/10 Sumarios	Aprueba "Régimen Procesal De Investigaciones Y Sumarios Administrativos De La Auditoría Externa Policial"
RESOLUCIÓN N° 529/GCABA/MJYSGC/10 Pase A Disponibilidad policías	Delegación De Facultades - Jefe De La Policía Metropolitana - Ministerio De Justicia Y Seguridad - Pase A Disponibilidad De Agentes Policiales- Policias
RESOLUCIÓN N° 35/GCABA/MJYSGC/11 Selección e Incorporación del Personal sin estado policial	Establece Que Es Función Exclusiva De La Subsecretaría De Administración De La Policía Metropolitana, La Selección E Incorporación Del Personal Sin Estado Policial De La Policía Metropolitana.
RESOLUCIÓN N° 751/GCABA/MJYSGC/11 Servicio De Acreditación De Haberes	Delegación De Facultades - Subsecretario - Subsecretaría De Administración - Habilitación Del Servicio De Acreditación De Haberes - Ministerio De Justicia Y Seguridad - Policía Metropolitana - Banco De Galicia Y Buenos Aires - Gustavo Greco - Designación De Responsable De Cuenta - Guillermo Rodríguez Vigo - Mariana Ostiglia
RESOLUCIÓN N° 6/GCABA/ISSP/12 Plan Anual de Evaluación del Personal PM	Establece Plan Anual De Evaluación Del Personal De La Policía Metropolitana - Carácter Obligatorio - Personal Con Estado Policial De La Policía Metropolitana - Determinados Y Revisados En Lo Sucesivo Por La Rectora - Instituto Superior De Seguridad Pública



Anexo II: Res.100 PMCABA 11: Protocolo General de actuación policial

MATERIALES PELIGROSOS	EXPLOSIÓN	DESTRUCCIÓN	INCENDIO
103 911 107	911	103 911	103 911
1º DAR AVISO a quien corresponda según la situación. D.G. DEFENSA CIVIL 103 D.E. ALARMA BOMBEROS 911 SAME 107			
2º ASEGURAR ZONA DE OPERACIONES <ul style="list-style-type: none"> • IMPEDIR TRABAJOS DE REPARACIÓN • CONTAR PASO VEHICULAR/PEDONAL • BRINDAR SEGURIDAD, PREVENIR SAQUEOS Y PROTEGER 			
3º COLABORAR PARA DELIMITAR ZONAS Y CONTROLAR ACCESOS			
4º SEGUIR ORDENES DEL COI			

ALTERACIÓN DEL ESCENARIO DEL HECHO Y LIMPIEZA DE BASTIDOS DELICTIVOS. VIBRACIONES PRODUCIDAS POR TRÁNSITO Y NUEVAS O MAYORES VÍCTIMAS

al personal que interviene en emergencia

DE IMPACTO DESDE el lugar del siniestro → INGRESAR: sólo - Bomberos

HASTA donde direcciona Sup. Federal de Bomberos.

DE INFLUENCIA DESDE el perímetro exterior de la zona de impacto que determina el 1º momento del COI presente → INGRESAR: sólo - SAME: establece zona de evacuación de ambulancias con apoyo PM - Clásica Heridas

HASTA el inicio de la zona de evacuación → D.G. de Seguridad de Bomberos D.G. de Defensa de la Evacuación de Alarma SAME D.G. de PFA/PVH

- D.G. Auxilio y Emergencias: gestión personal, estudio estructural, estudio epidemiológico, pto. control colectores

- D.G. Defensa Civil: identifica zona para castillos.

DE ADVANCIA DESDE perímetro exterior de zona de influencia, perímetro final de zona restringida (depende el total de las 3 zonas) → INGRESAR: sólo - Organizaciones Voluntarias convocadas por Defensa Civil

HASTA → Médicos de Comunicación - Evacuados - Servicios de apoyo

Establecer canales de tránsito para implementar CORREDORES DE EMERGENCIA.

Determinar PUERTAS DE INGRESO/REGRESO para las unidades del personal interviniente.



MATERIALES PELIGROSOS	EXPLOSIÓN	DESTRUCCIÓN	INCENDIO
CAUSAS 1 Derrame líquido Ubicarse en lugar alto del terreno 2 Fuga gaseosa a sustancia inflamada por el viento Viento a favor → evitar inhalación. Identificar cambios de viento. VICTIMAS 1 Agropar en lugar seguro. 2 Estar contacto físico. 3 Requerir asistencia SAME.	DESALIZAR ZONA DE IMPACTO Verificar existencia de fuga de gas VICTIMAS 1 Presionar estribo de sobrevivientes. 2 Hallazgo de víctimas. - Búsqueda silenciosa. - No subir a montañas de escombros. - Evitar aglomeramiento de víctimas. - Investigar posibles sobrevivientes. - No moverlos. - Inmediata aviso personal SAME.	CAUSAS - Phases: desmoronamiento de tierra. - No permitir acercarse a los bordes. - Gases: verificar existencia de fugas. Edificios: - Desplazamiento de tierra. - Falla de estructuras. - Incendios-sobrecargas. VICTIMAS - Búsqueda silenciosa. - No subir a montañas de escombros. - Evitar aglomeramiento de víctimas. - Investigar posibles sobrevivientes. - No moverlos. - Inmediata aviso personal SAME.	PASOS A SEGUIR - No extinguir ni mover el sólido afectado. - Identificar: fuga, objeto y personal atrapado. FUERA DEL EDIFICIO - Liberar vías de acceso/salida de los medios de escape. - Iniciar ingreso de sistemas de botas de respiración. - Establecer vías de escape segura para ocupantes desde el edificio hacia el punto de reunión. DENTRO DEL EDIFICIO - Ayudar a líderes en la salida. - Colaborar en la evacuación de ocupantes y/o heridos. - Ayudar vía de escape sin obstrucciones. - No usar extintores. - Descender por escalera. En caso de ser posible controlar el fuego verificar tipo y clase de extinguidor A - Sólido inflamable B - Líquido inflamable C - Inst. eléctrica D - Metales inflamables E - Cocina Industrial Instrucciones de uso - Ubicarse a 3 metros del fuego con vía de escape a la espalda. - Descargar extintor a la base de la llama con monitoreo en 20-30g. - Verificar extinción y atención de bases. - Retirarse a salvo. PRECAUCIÓN Posibles derrumbes posteriores por reacomodamiento estructural

FISCALIA GENERAL

OCRD - OFICINA CENTRAL RECEPTORA DE DENUNCIAS
5295-2571 / 5295-2572
 0800 33 FISCAL (347225)

OFICINA DE ASISTENCIA A LA VICTIMA Y TESTIGO UNIDADES DE ORIENTACION Y DENUNCIA

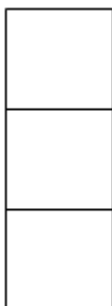
- UOD Movil Villa Soldati Pto. "L" y Laguna, Bn Ramón Castillo.
- UOD Movil Villa 21-24, Barracas Oyarzun Cruz Zambela.
- UOD Bahía Mansión de los Pinos 155, PB / TEL: 4011-1586.
- UOD Nueva Pompeya Almirante 37, PB / TEL: 4911-4439.
- UOD Villa Villa Riachuelo José L. Suárez 3088 / TEL: 4601-2350/5363.
- UOD Palermo Sur 1145 / TEL: 4014-6110/6114.
- UOD Morles - Belgrano Av. Caballé 3067 / TEL: 5295-8102/8103.
- UOD Villa Soldati Lacarra y Av. Juncos, Pn Las Platanos / TEL: 4011-1591.
- UOD La Boca Av. Almirante Brown 1288 / TEL: 4301-0796.
- UOD Chacarita Av. Forest 127 / TEL: 4553-6099/6116.
- UOD Villa Lugano Huerto 39 - PB, Pn B17A.
- UOD Saavedra Pto. 4289 / Pn Güemes / TEL: 4545-2012/2929, 154371-9872.

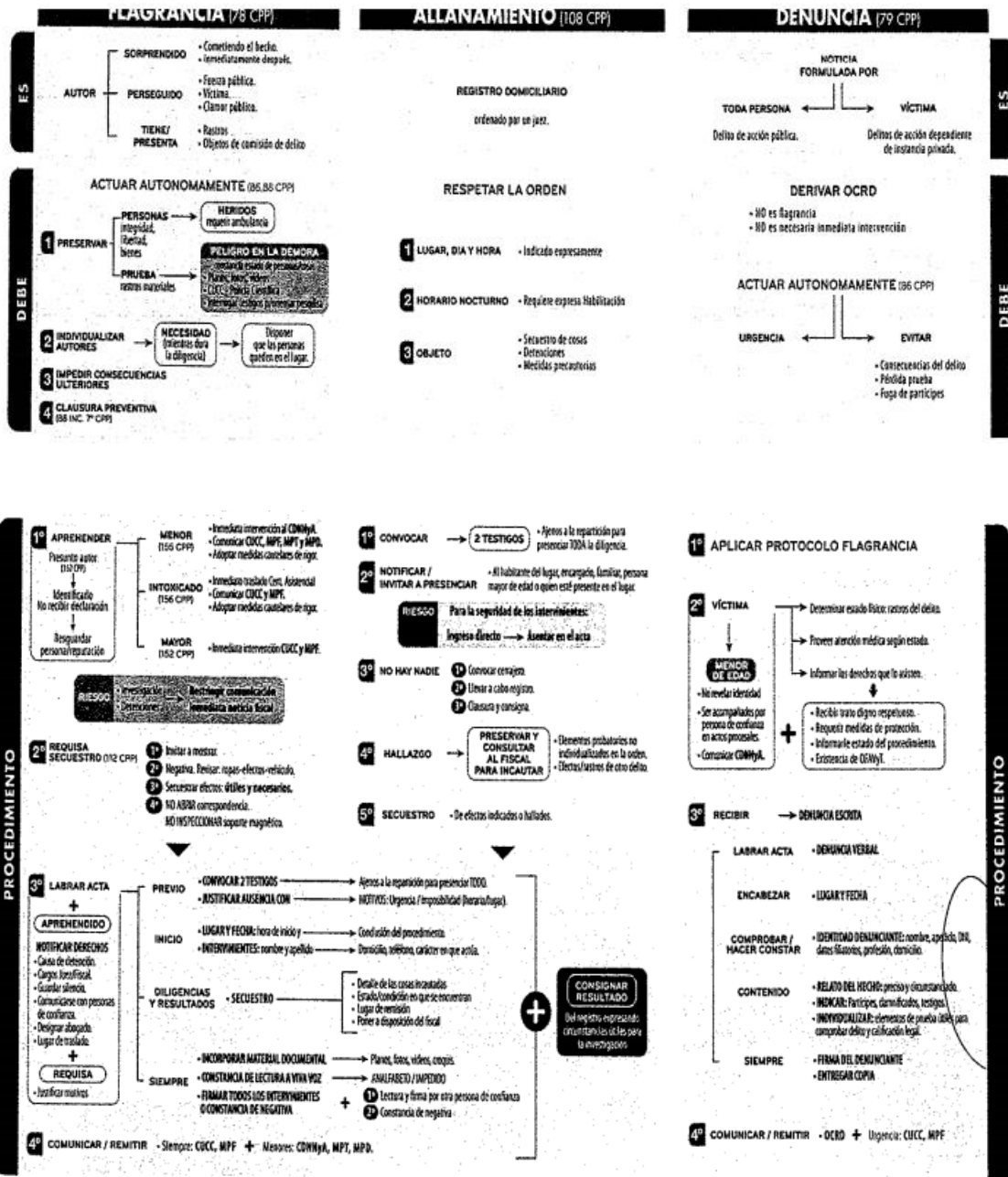
Mesa Receptora de Denuncias y Querrelas del CPMP (servicio para abogados) San Nicolás (Corrientes 1441, EP / TEL: 4339-8700, interno 165)

DEFENSORIA OFICIAL
4011-1524/1569 o 153165-2164

ASESORIA TUTELAR
154915-6703

CUCC - CENTRO ÚNICO DE COMANDO Y CONTROL
4854-4003 Interno 7500/7600





http://www.boletinoficial.buenosaires.gob.ar/areas/leg_tecnica/boletinOficial/documentos/boletines/2011/11/201111104ax.pdf

