

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>
--	---

