



# 2 ° REPORTE DE SUSTENTABILIDAD Fueza Policial Antinarcoত্রáfico



## Índice

### Contenido

---

Presentación del Reporte de Sustentabilidad	5
Mensaje del Ministerio Público Fiscal	5
Mensaje del Jefe de la Fuerza Policial Antinarcostráfico	7
Fuerza Policial Antinarcostráfico: una Fuerza de Élite	7
Perfil de la organización	10
Misión	11
Visión	11
Valores	11
Principios básicos de actuación FPA	13
Segundo Reporte de Sustentabilidad	16
Proceso de Construcción del Segundo Reporte de Sustentabilidad FPA	17
Temas materiales de la organización	18
Priorización de temas materiales por los mandos medios de la organización	28
Objetivos de Desarrollo Sostenible y seguridad: una perspectiva de trabajo al interior de la FPA	29
Encuesta a mandos medios sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible	35
Fomentar la Innovación constante en la FPA para una mejor toma de decisiones	36
Aspectos Generales de la Fuerza Policial Antinarcostráfico	38
Estructura Interna de la Fuerza Policial Antinarcostráfico	38
Perfil de puesto: el camino hacia la especialización	41
La fuerza motora de la FPA: personal que la integra	43
Grupos de interés: beneficiarios directos e indirectos de las labores llevadas a cabo por la FPA	53
Promoción de la participación de grupos de interés externos e internos	55
El camino hacia la construcción de un clima laboral positivo para los trabajadores de la FPA	59
La prevención: el medio más amigable para la solución de conflictos	60
Aquello que se puede medir	63
La investigación: eje fundamental para toma de conocimiento y la determinación de existencia de narco delitos	64
Prevención y acción, bases de actuación en protección de la seguridad cordobesa	66
División Canes	70
El personal adscrito a la división canes	71
Plantel canino división canes	72
Nuevos servicios brindados por la FPA - Colaboraciones con otras instituciones públicas en contexto de pandemia	74

Presupuesto de la Fuerza Policial Antinarco tráfico y trazabilidad de los recursos públicos	79
Suministros, proveedores y mecanismo de contratación	81
Inversión y crecimiento institucional	86
Conciencia con el medio ambiente	90
Migración de recursos físicos a digitales	94
Medidas de eco eficiencia	96
Principales insumos utilizados	99
Combustible	100
Racionamiento	102
Energía Eléctrica	102
Integridad personal	105
Derecho parental del personal	108
Seguridad laboral	109
El bienestar del recurso humano: abordaje psicofísico y social	110
Formación y capacitación permanente del personal	119
Paradigma laboral basado en la protección integral de los derechos humanos	122
Integración de género en las funciones y cargos de la institución	124
Investigadora de la FPA es la primera cordobesa con especialización en estructuras y soportes de comunicación para la investigación criminal	127
Prohibición de contribución a partidos y/o representantes políticos	129
Índice de contenidos GRI	131

## Presentación del Reporte de Sustentabilidad

---

### Mensaje del Ministerio Público Fiscal

---

102-10, 102-14

El Ministerio Público Fiscal de la Provincia de Córdoba (MPF), como máximo responsable de la organización, continúa acompañando a la Fuerza Policial Antinarcostráfico



en todos sus procesos, entre ellos llegar a presentar en esta instancia el Segundo Reporte de Sustentabilidad, como resultado de su desempeño con relación a la gestión social, ambiental y económica llevada adelante durante el año 2020.

Es innegable reconocer que cada tarea, gestión y proyección se hizo difícil en el transcurso del año 2020 con la noticia y las implicancias de la pandemia de Covid-19. Pese a todos los cambios que sufrió la población y la humanidad misma en todas las facetas del ser humano, el trabajo llevado a cabo ha demostrado el denodado esfuerzo de cada uno de los integrantes de este cuerpo de seguridad especializado para mejorar y avanzar frente a las exigencias planteadas.

El Ministerio Público Fiscal persigue objetivos y metas específicas, orientadas a cumplir su misión institucional y a satisfacer las demandas de la comunidad en materia de resolución de conflictos, en aras a lograr y mantener la paz social ajustando en todo momento su actividad a pautas de transparencia.


La Fuerza Policial Antinarcostráfico viene contribuyendo con un papel primordial en el cumplimiento del objetivo del fortalecimiento de la lucha contra el narcomenudeo como línea estratégica definida de política criminal focalizada.

Se pretende continuar perfeccionando cada uno de los procedimientos que se llevan a cabo y acreditándolos con elementos verificables que permitan medir el desempeño, evaluar el proceso evolutivo y fundamentalmente facilitar el proceso de mejora continua, logrando que la gestión sea más eficiente al generar transparencia y credibilidad.

Tenemos la convicción que este Segundo Reporte de Sustentabilidad refuerza la identidad organizacional y deja patentizado el esfuerzo de toda la Fuerza Policial Antinarco tráfico en su conjunto para fortalecer el sistema de seguridad pública provincial, mejorando la calidad de vida de los ciudadanos.

Continuar con la iniciativa de cumplir reportes expresa que el proceso reflexivo iniciado se extiende y profundiza para cimentar el compromiso social, siguiendo la referencia de una agenda de sustentabilidad real con impactos concretos en el mundo: la agenda 2030 y los 17 objetivos de Desarrollo Sustentable.

Como autoridad funcional de conducción de este cuerpo profesional especializado en la lucha contra el narcotráfico en su último eslabón de la cadena, nos enorgullece presentar el Segundo Reporte de Sustentabilidad que da cuenta de los resultados del desempeño económico, social y ambiental conforme el compromiso asumido desde la FPA.



**JOSE ANTONIO GOMEZ DEMMEL**  
FISCAL ADJUNTO DEL MINISTERIO  
PUBLICO DE LA PROVINCIA DE CORDOBA



**HECTOR DAVID**  
FISCAL ADJUNTO DEL MINISTERIO PUBLICO  
DE LA PROVINCIA DE CORDOBA

Desde la Fuerza Policial Antinarco tráfico de la Provincia de Córdoba presentamos con orgullo el Segundo Reporte de Sustentabilidad.

Esta iniciativa se inscribe en una decisión conjunta con el Ministerio Público Fiscal de la Provincia, del cual dependemos funcionalmente conforme lo establecido en la Ley Provincial N.º 10.200, de profesionalizar aún más el trabajo que se realiza en nuestras dependencias, como así también de ser un



organismo transparente con cada grupo de interés y que rinde cuentas sobre las acciones que se toman. Con la aparición del Covid-19, atravesamos tiempos especiales como humanidad; y como integrantes del Sistema de Seguridad Pública de Córdoba, fuimos desafiados con nuevas tareas y servicios en colaboración a otras Instituciones. Este emergente nos retó a crear diversos protocolos de bioseguridad y a reorganizar nuestra forma de trabajo, con el propósito de continuar prestando el servicio a la comunidad, con los mismos estándares de calidad con que veníamos trabajando.

El año anterior precisamos, de manera directa, la intervención de una consultora externa para la elaboración del Informe. Durante este período conformamos un Equipo de Calidad y Sustentabilidad con profesionales propios, los cuales, con la guía de consultores externos, pudieron elaborar este segundo Reporte.

Como parte del trabajo efectuado durante este ciclo, podemos adelantar que concretamos cambios en el organigrama institucional, siendo uno de los más relevantes la asunción de una mujer como Subjefe de la Fuerza.

A su vez, nos hallamos en un proceso avanzado para la recertificación de nuestra Sala de Armas y lo que consideramos sumamente positivo, es la extensión de las “buenas prácticas” de calidad y ecoeficiencia hacia otras dependencias, como el Equipo K9 (Canes

Detectores de Narcóticos) y la Dirección General de Investigaciones Antinarco tráfico, entre otros.

Desde su creación, nuestra Fuerza viene realizando diversas acciones innovadoras y creemos que el presente informe es la cristalización de una de ellas. Es por todo esto, que con profundo orgullo lo presentamos.

¡Muchas gracias!



FRANCISCO ADRIÁN SALCEDO  
JEFE FUERZA POLICIAL ANTINARCOTRAFICO





UNA FUERZA DE  
**ÉLITE**

Fuerza Policial  
Antinarcoত্রáfico



## Fuerza Policial Antinarcoetráfico: una Fuerza de Élite

---



102-2, 102-5

La prestigiosa Fuerza Policial Antinarcoetráfico (FPA) es una fuerza civil armada, creada por Ley Provincial N.º 10.200 del año 2014, especializada en la lucha contra el narcomenudeo en la provincia de Córdoba, Argentina. Esta Institución se encuentra en permanente capacitación y entrenamiento para poder luchar contra este flagelo que invade a todas las sociedades del mundo, de manera tal que el perfeccionamiento debe ser diario para estar a la vanguardia de las mutaciones delictuales en la narcocriminalidad.

La FPA fue puesta en funcionamiento el día 4 de mayo del año 2015 por disposición del entonces Fiscal General de la Provincia de Córdoba, por facultades que le otorga la Ley Provincial N.º 10.200, dejando disuelta a la ex Dirección General de Lucha contra el Narcotráfico de la Policía de la Provincia de Córdoba.

### Perfil de la organización

---

102-1, 102-3, 102-53



## Misión

---



102-2

La Fuerza Policial Antinarcostráfico, tiene a su cargo de forma exclusiva, la realización de los actos de prevención, disuasión, conjuración e investigación cuando por Ley corresponda de los delitos previstos en el Artículo 34 de la Ley Nacional N.º 23.737 y su modificatoria, de conformidad a la adhesión dispuesta por Ley N.º 10.067.

## Visión

---



Ser una fuerza de seguridad pública modelo, ejemplar, profesional y disciplinada, reconocida a nivel nacional e internacional por su transparencia, versatilidad y confiabilidad en la lucha contra el narcomenudeo.

## Valores

---



102-16

Los Valores fueron presentados en 2019 mediante Resolución del Jefe de la Fuerza, encontrándose vigentes y habiendo sido determinados por todos los mandos altos y



5. **Transparencia:** en todos los procedimientos y acciones que se lleven adelante a través de la implementación de mecanismos de rendición de cuentas internos y externos.

6. **Mejora continua:** apostar de manera constante a una mayor profesionalización, a la mejora de técnicas operativas e investigativas, a la adecuación de procesos a estándares Internacionales y a la adaptación de la organización a los cambios que exige el entorno.

7. **Igualdad:** Asumir la igualdad de género como un valor intrínseco a la organización, a fin de promover las mismas oportunidades y trato tanto entre los integrantes de la Fuerza como hacia los ciudadanos involucrados en los procedimientos de la organización.

8. **Humildad:** Reconocer habilidades, cualidades y capacidades, y aprovecharlas para obrar en bien de los demás, sin decirlo.

9. **Equipo:** Llevar a cabo una tarea o actividad a través de la organización de un grupo de personas altamente especializadas.

10. **Equidad:** Asignar la condición o circunstancia de tener una misma naturaleza, cantidad, calidad, valor o forma, o de compartir alguna cualidad o característica.

#### Principios básicos de actuación FPA

---



102-16, 205-3

El personal adscrito a la prestigiosa Fuerza Policial Antinarco tráfico debe ajustarse a principios básicos de actuación que se encuentran contemplados en el artículo 3° de la Ley Provincial N.º 10.227, que tienen como objetivo asegurar la transparencia e integralidad en la tarea de los trabajadores, debiendo desempeñar las tareas con responsabilidad, respeto a la comunidad, imparcialidad e igualdad en el cumplimiento de la ley, protegiendo los derechos de las personas.

Cabe destacar que la FPA, a través del accionar de su personal, garantiza el respeto a los derechos humanos y asegura la protección de la integridad física, psíquica y moral de los ciudadanos que se encuentren bajo su custodia.

Los trabajadores de la Institución deben evitar situaciones que impliquen obtener provechos indebidos de su autoridad, y a su vez deben velar por el cumplimiento de la ley durante su accionar o cuando desarrollan tareas conjuntas con otras instituciones.

El personal de la Fuerza, cuando ingresa a la misma firma un acuerdo de confidencialidad en relación a la no divulgación de datos sensibles y que puedan atentar contra la intimidad de las personas y el orden público. Así mismo se renuevan anualmente declaraciones juradas patrimoniales de todos los colaboradores; siendo estas algunas de las medidas de la Institución para promover el control interno constante a fin de detectar irregularidades en casos de corrupción. Es importante aclarar, que en el periodo reportado no se han denunciado ni detectado casos confirmados de corrupción. En la actualidad se encuentran en trámite y pendiente de resolución de dos investigaciones administrativas por la supuesta violación a la confidencialidad de la Fuerza.

La Fuerza Policial Antinarco tráfico, alineada con los nuevos paradigmas institucionales para las fuerzas de seguridad ejerce la fuerza pública únicamente de manera excepcional. Lo hace siempre en resguardo de la seguridad para hacer cesar situaciones en que persista el incumplimiento a la ley pese a las advertencias, y sólo recurre al uso de armas de fuego en casos de legítima defensa, propia o de terceros 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.

Para el personal de la FPA es importante anteponer al eventual éxito de la actuación la preservación de la vida humana y la integridad física de las personas cuando exista riesgo de afectar los mismos.



# ASPECTOS METODOLÓGICOS

---

De la Fuerza Policial  
Antinarcoত্রáfico

## Segundo Reporte de Sustentabilidad

---

102-54, 102-46, 102-50, 103-1

El período objeto de este Reporte, implica todas las acciones e iniciativas llevadas adelante por la organización desde el 1° de octubre de 2019 al 30 de noviembre de 2020. No obstante, se incorporan algunas acciones realizadas antes o después de ese período, que permiten poner en valor las acciones de la organización en el marco de la sustentabilidad. Este informe se ha elaborado de conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI.

Se encuentra elaborado en el marco y con el objeto de evidenciar el direccionamiento de acciones tendientes a la mejora continua de los procesos, profesionalización del personal, ética institucional, responsabilidad funcional y solidaridad hacia la comunidad, detalles que son puestos de manifiesto en la extensión del documento en cada una de las acciones enunciadas. Para generarlo, se tomó la decisión de generar un Segundo Reporte de Sustentabilidad formando a un equipo del personal FPA para que lleve adelante la construcción del mismo. Esta elección de la organización implicó el enorme esfuerzo de cada área que la compone para medir, analizar y recabar información sobre las acciones que se llevan adelante en las labores, siempre teniendo en vista la perspectiva ambiental, social y económica, para alinearnos con las exigencias del nuevo orden mundial y rendir cuentas de manera más transparente a los públicos de interés sobre los impactos que genera la labor de la Fuerza.

El Reporte es enviado a Global Reporting Initiative (GRI) a fin de pasar por el Servicio denominado "Content Index Service", el cual implica un chequeo de Alineación a los Estándares GRI. Vale señalar que GRI es una organización sin fines de lucro fundada en el año 1997 en Estados Unidos, cuyo fin es impulsar la elaboración de informes de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones. Los informes de sostenibilidad son la principal herramienta que posee una organización para comunicar a los grupos para comunicar a los grupos de interés su desempeño e impacto en el plano ambiental, social y económico.



Es sumamente importante destacar, que durante el año 2019 se envió el primer Reporte de Sustentabilidad FPA a la Organización de Estados Americanos (OEA) y a la Organización de Naciones Unidas (ONU), por lo que dicho Reporte ha tomado una considerable relevancia tanto a nivel nacional como internacional.

#### Proceso de Construcción del Segundo Reporte de Sustentabilidad FPA

---

El proceso de construcción del Segundo Reporte implicó 5 grandes pasos que se detallan a continuación:

##### PASO 1

Formación de personal FPA para la confección del Segundo Reporte de Sustentabilidad

##### PASO 2

Sensibilización en temáticas de sustentabilidad

##### PASO 3

Diagnóstico organizacional en clave de sustentabilidad

##### PASO 4

Medición y evaluación de impactos económicos, sociales y ambientales

##### PASO 5

Redacción del Segundo Reporte de Sustentabilidad

## Temas materiales de la organización



102-2, 103-1, 103-2, 203-2

A lo largo del Reporte, los distintos temas materiales se abordarán en detalle, para reflejar los esfuerzos de la organización por alcanzarlos en el desempeño diario.

### *Garantizar la paz social en la comunidad*

Garantizar la paz social es sin duda el norte al cual todas las acciones de la Fuerza Policial Antinarcostráfico, como miembro del sistema de seguridad pública y ciudadana de la Provincia de Córdoba, están focalizadas.

La lucha contra el narcomenudeo implica de manera directa acciones en el combate contra el narcotráfico y sus delitos conexos, por lo que las consecuencias de las actividades desplegadas por la FPA devuelven la paz social a las comunidades del territorio de la Provincia de Córdoba. Cerrar un punto de venta permite volver a vivenciar los espacios públicos de manera pacífica, así como también los barrios en donde estos delitos sientan sus bases, y además es garantizarles a los jóvenes un futuro que resulte beneficioso para su salud y desarrollo vital.

Es importante poner en valor también la importancia del rol de los ciudadanos que llevan adelante las denuncias anónimas, ya que estas nutren el trabajo de la Fuerza Policial Antinarcostráfico e implican el primer eslabón del trabajo de la organización.

Durante este año se avanzó sobre acciones que impactaron en la trama del narcomenudeo como así también se aumentó la trazabilidad de los procedimientos en el marco del Plan Estratégico Integral hacia el 2028.

Las capacitaciones de manera permanente al cuerpo de oficiales, la inversión en equipamiento, los entrenamientos de la División Canes, entre innumerables acciones, tienen como fin último consolidar un servicio público de calidad y profesional que garantice la paz social.

### *Implementación de estrategias y acciones desde un enfoque de derechos*

Todos los procedimientos de la organización se encuentran ajustados a derecho, esto es válido tanto para los aspectos operativos como administrativos de la organización.

Trabajar con un enfoque de derechos no sólo se encuentra relacionado con desarrollar las actividades en el marco estricto de la ley, sino también promover iniciativas que permitan transparentar todas las acciones y que sean evaluadas por distintos grupos de interés. En este sentido, la Comisión Legislativa para el Seguimiento y Control de la Lucha Contra el Narcotráfico y la Comisión de Asuntos Institucionales de la Legislatura de Córdoba solicitan de manera permanente la rendición de cuentas de la Fuerza, ejercicio inédito en fuerzas de seguridad, al menos en Argentina.

A estas instancias públicas de control, se suman aquellas iniciativas que se han adoptado voluntariamente por la organización para perfeccionar y mejorar el desempeño asumiendo un enfoque de derechos, como es la certificación de Normas ISO 9001-2015 y por tanto la aplicación de un Sistema de Gestión de Calidad, como así también el ejercicio de reportar públicamente en Sustentabilidad.



*Reunión de Comisión Legislativa para el Seguimiento y Control de la Lucha Contra el Narcotráfico, Fiscales Adjuntos y Sr. Jefe de la Fuerza.*

Con relación a cómo se manifiesta el enfoque de derechos en el accionar de los oficiales en el ejercicio de sus funciones, se puede mencionar que en los operativos territoriales antes, durante y después de ellos, se cumplen con toda la normativa vigente en la materia, y adicionalmente se realiza la filmación completa del procedimiento que se constituye en prueba además de ser un insumo que aporta trazabilidad y transparencia a la evaluación posterior del procedimiento. Asimismo, los esfuerzos se orientan a la protección de los testigos, el resguardo de los derechos de los niños, niñas y adolescentes que pudieran estar presentes en un procedimiento, como así también se ponen en práctica mecanismos de protección especial a personas en estado de gravidez, enfermedades o cualquier tipo de discapacidad.

Es importante mencionar que en el marco de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV se llevaron adelante instancias formativas para preparar a todos los oficiales que debían prestar servicios esenciales resguardando no sólo su salud e integridad sino también la de las personas que participaran de los procedimientos, como es el caso de testigos y detenidos, para ello se aprobaron protocolos internos de actuación. Como resultado de las tareas llevadas a cabo durante la pandemia, hasta el momento no hay registro de personal de la FPA que se haya contagiado en un procedimiento como así

tampoco de testigos. Eso habla de que la capacitación fue oportuna, los recursos materiales adecuados y los protocolos han sido cumplimentados de manera satisfactoria.



*Capacitación sobre Medidas de Seguridad y Prevención de virus SARS-CoV destinada a los efectivos de la FPA, brindada por el Departamento Unidades de Alto Riesgo de la Policía de la Provincia de Córdoba*

### *Desempeño Ético de las Funciones realizadas*

El desempeño ético se encuentra en estrecha relación con el tema material anterior. En este sentido, los valores que se inculcan en los funcionarios y que éstos a su vez inculcan a su personal a cargo representa una de las primeras evidencias del lugar que ocupa la ética en la organización.

Además, es muy importante destacar que desde el ingreso a la FPA cada uno de los oficiales es considerado un candidato que debe ser evaluado de manera integral para formar parte de la organización. Se promueve desde el inicio de la carrera en nuestra Fuerza la aplicación permanente de estándares de conductas éticos que son revisados tanto internamente como externamente a través de un régimen disciplinario

establecido por Ley Provincial N.º 10.227, que tiene como soporte el Tribunal de Conducta Policial. Dicho Tribunal es el encargado de recibir notificaciones de parte de los superiores cuando identifican alguna situación que no se ajusta a derecho y que caiga bajo su órbita, tomándose a partir de allí todas las medidas jurídicas y administrativas que correspondan.

Desde las áreas administrativas, todos los procedimientos que son llevados adelante se realizan ajustados a las normativas y en el más estricto cumplimiento de los deberes éticos que poseen como funcionarios y trabajadores de la organización. En este sentido, la presentación periódica ante el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Córdoba asegura la transparencia y trazabilidad de todos los procedimientos de contratación.

Además de ello se ha avanzado en la certificación de Normas ISO en la Sala de Armas lo cual permitió el control y trazabilidad en el uso de armas del personal. Una sala de armas con este tipo de certificación representa para una fuerza de seguridad una práctica muy valiosa por tratarse de un insumo muy sensible para la organización.

### *Fortalecimiento de las capacidades de los integrantes de la organización*

Este tema material se constituye en uno de los pilares de nuestra organización. La formación es el motor que permite a nuestra Fuerza mejorar de manera continua, adaptarse a las contingencias y al contexto y consolidar las buenas prácticas. Cabe destacar que el concepto de capacidades no sólo remite para la organización a las intelectuales, sino que también se aúnan esfuerzos para que el personal esté en condiciones psico-físicas para poder sostener su labor diaria.

En el contexto de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV, la formación fue el gran aliado para preparar a los equipos en las tareas que desempeñan diariamente durante esta contingencia. Rápidamente se elaboraron capacitaciones que permitieron fortalecer el trabajo de los colaboradores tanto del personal con estado policial como civil. En el marco del Plan Anual de Capacitación algunas instancias formativas tuvieron

que ser reprogramadas debido al contexto, pero pese a ello los equipos pudieron formarse con capacitadores internacionales, a través de la modalidad a distancia.

Además de todos los cursos que se brindan de manera interna como externa, se avanzó en el fortalecimiento de un requisito unificado para todos los oficiales que es el de cursar y aprobar la Tecnicatura en Seguridad Pública dictada por la Universidad Nacional de Villa María. De esta manera, se genera una línea de base común para profesionalizar aún más las tareas de cada uno de los oficiales. En este marco es importante resaltar que se trabaja de manera constante en la actualización de tecnología y en la formación que se requiere para que los equipos trabajen de la forma más eficaz y segura posible.

Para realizar un efectivo seguimiento de la formación requerida y obtenida por cada uno de los colaboradores, se está trabajando en la actualidad con un modelo de gestión para evaluar al personal a partir del planteo de objetivos semanales. A través de este sistema de evaluación de progreso, el primer día hábil de la semana se plantean los objetivos a alcanzar en los días consecutivos, y el último día hábil de la semana se evalúa si el efectivo los alcanzó o no, notificando personalmente de su resultado. Esto permite al colaborador en proceso de formación conocer de manera concreta las herramientas y contenidos que se espera que adquiera o desarrolle en ese periodo de tiempo y le da la capacidad de poder ajustar su desempeño físico y académico. Al finalizar la instancia de formación, se utilizan estos datos para hacer la evaluación final tomando en cuenta las valoraciones que se fueron realizando.

### *Utilización eficiente de los recursos económicos asignados*

Como toda dependencia gubernamental, la Fuerza Policial Antinarco tráfico posee un presupuesto al cual debe ajustarse para tomar las decisiones económicas relativas a su funcionamiento. Esto se realiza a través de una gestión de los recursos que tenga en cuenta las necesidades de todos los sectores, la priorización de las cuestiones urgentes y la comunicación permanente con los tomadores de decisión de la organización. A este marco de trabajo se sumó este año el contexto económico producido por la pandemia

ocasionada por el virus SARS-CoV, lo que implicó la reducción de algunos gastos y la evaluación de gastos planificados, entre otras cuestiones.

Uno de los medios fundamentales para concretizar este tema material es la utilización de herramientas digitales que nos permiten la trazabilidad de la información como así también la transparencia de todas las decisiones tomadas. Este año en particular, muchos de los insumos con precios en moneda extranjera no pudieron adquirirse por la especial situación en la que nos encontramos.

### *Mejora continua de los procesos y procedimientos*

La mejora continua de los procesos y procedimientos es un objetivo permanente de cada una de las áreas de la organización por separado como así también de manera transversal lo cual lo convierte en un componente clave de la cultura organizacional.

En el caso de todos los operativos que se realizan en territorio, se lleva adelante una evaluación por parte de los trabajadores con estado policial tanto de manera previa como posterior, lo cual permite identificar en el corto plazo puntos de mejora que impliquen dotar de eficiencia y profesionalizar el trabajo de la organización. Además, durante el 2019 se adoptó un Sistema de Gestión de Calidad a través de las Normas ISO 9001-2015 con alcance de la “Administración del equipamiento armamentístico para las actividades realizadas por la Fuerza Policial Antinarco tráfico en los operativos llevados a cabo dentro de la jurisdicción de la Provincia de Córdoba y en aquellas colaboraciones fuera de la Provincia según lo ordenado y establecido por Ley Provincial N°10.200.” Durante este año se decidió ampliar el alcance e ir por otros procesos que se consideran centrales en la organización.

Desde las áreas administrativas, la progresiva digitalización ha permitido la parametrización de distintos procedimientos, dotando de mayor coherencia y trazabilidad a las acciones que realizan.



La dimensión territorial de la organización se evidencia en la importancia que se le otorga, no sólo al despliegue territorial en toda la provincia, sino también en considerar al territorio como un elemento central en el análisis y la toma de decisiones que realizamos. Además, en el marco del contexto SARS-CoV la organización tuvo que adaptarse rápidamente para continuar, no solamente con el servicio de seguridad pública, sino también hacer cumplir el Decreto de Necesidad de Urgencia en relación al Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO).

En este sentido, se formó la Unidad Fiscal de Emergencia Sanitaria (UFES) en la cual la organización tuvo participación activa en tareas relativas a la seguridad pública como refuerzo de la Policía de la Provincia de Córdoba.

En lo que respecta a la dimensión colaborativa, es importante resaltar que la FPA continúa formando parte del Comando Unificado Córdoba (CUC), una red de instituciones de seguridad pública provinciales y nacionales, que actúan de manera coordinada en distintos operativos de la Provincia. Esta forma de trabajo permite abordar la complejidad de los delitos de manera efectiva e integral.

Además, a partir de la firma de convenios con otras organizaciones, la capacidad de trabajo en distintas áreas de la FPA ha crecido considerablemente como es el caso de las capacitaciones con la Universidad Nacional de Villa María, las campañas de vacunación y de donación de plasma con el Ministerio de Salud Provincial, entre otras.

El bienestar de los trabajadores de la FPA es central para la gestión de la organización. A través de diferentes acciones de distintas escalas se busca garantizar el máximo bienestar psico-físico tales como el seguimiento pormenorizado de todos los colaboradores, el acompañamiento psicológico para quienes así lo requirieron, el relevamiento del clima laboral a través de encuesta, entre otros.

Asimismo, en el marco del contexto de pandemia rápidamente se tomaron medidas para preservar al máximo la salud de nuestros oficiales y prevenir posibles contagios al interior de la organización. En este sentido se articularon acciones con el área de Medicina Laboral para que los oficiales tuvieran información fiable que les permitiera realizar su trabajo de la manera más segura posible. También se realizó un seguimiento por parte de profesionales internos de la FPA a las personas que forman parte de los grupos de riesgo para realizar su evaluación permanente en pos de garantizar su salud.

Además de las campañas habituales de donación de sangre, este año y dado el contexto, se realizó una campaña para donación de plasma en la cual participaron de manera voluntaria oficiales que cursaron la enfermedad. Dicho plasma está destinado al tratamiento de personas que están cursando el SARS-CoV para aliviar de alguna manera el paso de dicha enfermedad.



*Personal policial de la FPA en momento de extracción de sangre en las Campañas de donación que se realizan periódicamente*

## *Cuidado del medioambiente*

En la organización se realizan distintos esfuerzos para disminuir los impactos ambientales negativos que se generan, aunque el ambiente no forme parte central de la agenda de la organización. Entre las medidas que podemos mencionar se encuentra la digitalización de muchos procedimientos que anteriormente se hacían solo en formato papel, como así también la utilización racional de este insumo. Asimismo, cabe destacar que se fomenta la disminución del consumo de plástico dentro de la base operativa, haciendo hincapié en la no utilización de agua embotellada, que implicaba grandes cantidades de residuos y un gran consumo para la Fuerza.

Además de esto, la trazabilidad de final del ciclo del uso de algunos insumos hoy forma parte de los esfuerzos por reducir los impactos ambientales. Es importante mencionar que consideramos que la correcta utilización de los insumos y recursos de la organización, aumenta considerablemente su vida útil, por lo cual dedicar tiempo en formar a los agentes para ello, es central.

## *Evaluación social, ambiental y económica de los proveedores*

La evaluación de los proveedores se realiza como lo indican las normativas en determinados procesos de compras públicas. Esto incluye la revisión de los antecedentes de los proveedores, el cumplimiento de estos con las normativas que enmarcan su trabajo y las debidas inspecciones cuando son necesarias.



Para este Segundo Reporte se invitó a los mandos medios de la organización a priorizar los temas materiales a través de una encuesta con el objetivo de observar en qué aspectos hoy la organización pone mayor énfasis independientemente de la centralidad de cada uno de los aspectos recién presentados.

De todos los temas materiales, 4 fueron los priorizados por las autoridades:

La Garantía de la paz social ocupa el primer lugar para los mandos medios, recordamos que este tema forma parte del propósito de la organización a través de la lucha contra el narcomenudeo.

El segundo tema fue el desempeño ético de las funciones realizadas evidenciando que es un tema central tanto en las áreas policiales como civiles. Como fue explicado anteriormente, a través de distintos mecanismos internos y externos, este aspecto material se sostiene en los esfuerzos orientados por transparentar los procesos y fomentar una conducta ética intachable en los trabajadores.

En tercer lugar, el tema más elegido fue la construcción de un clima laboral positivo para los trabajadores que garantice un desarrollo óptimo de la organización.

El cuarto y último tema de esta priorización fue el fortalecimiento de las capacidades de los integrantes de la organización que es posible observar en las múltiples instancias formativas existentes en la organización como se mencionó anteriormente.

## Objetivos de Desarrollo Sostenible y seguridad: una perspectiva de trabajo al interior de la FPA

102-10, 103-2

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son el resultado de los esfuerzos de distintos actores por acordar un destino sustentable del mundo hacia 2030 en los planos social, ambiental y económico. Los 17 Objetivos cubren distintos ámbitos de desarrollo asumiendo este concepto en su más amplia diversidad. Entre los campos a los que alcanzan los Objetivos podemos nominar la educación, el trabajo de calidad, la infraestructura e innovación, el cuidado del ambiente, la promoción de la salud, entre otros.

Cada uno de los ODS contiene una serie de metas que aportan mayor especificidad al Objetivo y permite a los actores trabajar en la adhesión a la agenda 2030 a partir de sus agendas de trabajo.



En la FPA desde 2019 los Objetivos de Desarrollo Sostenible comenzaron a formar parte de la agenda de la organización. En una primera instancia se trabajó en la sensibilización y el reconocimiento de estos como medios necesarios para alcanzar la sustentabilidad no solo en la organización sino también en todo el territorio provincial a partir de los impactos que se generan en la FPA.

Además, en el primer Reporte de Sustentabilidad la organización definió cuáles eran los 5 ODS a los cuales realizaba sus aportes e identificó las acciones de mayor impacto para cada uno de los Objetivos. Identificar esto permitió no solo delimitar de qué modo se aporta al presente sino también a qué Objetivos de Desarrollo Sostenible se quiere destinar el compromiso en el corto plazo.

Para este segundo Reporte, se revisaron los Objetivos de Desarrollo Sostenible elegidos en 2019 y se ratificó dicha elección complementando con un ODS adicional.

En 2020 se identificó que los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los cuales realiza su mayor aporte la organización son:



A continuación, se describe de qué manera la FPA trabaja para impactar en cada uno de ellos.



El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°3 busca “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”. En este sentido la FPA incide con claridad en una de las metas de este objetivo, la cual es fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes. Esto lo concretiza a través de los distintos procedimientos preventivos y reactivos en la lucha contra el narcomenudeo en el territorio de la Provincia de Córdoba.

Además, la incidencia en este objetivo no es sólo externa a la organización sino también interna, a través de distintas acciones que se toman desde la Dirección de Asuntos Legales y Recursos Humanos para promover el bienestar de todos los colaboradores tanto desde la perspectiva de la salud física como mental a través de un seguimiento personalizado de cada trabajador para mantener los más altos estándares de salud. En el marco del SARS-CoV este ODS impactó de manera directa tanto internamente como externamente. Al interior de la organización, el seguimiento a los trabajadores se relaciona con acompañar especialmente a las personas de riesgo, brindar información fiable a los oficiales para que tuvieran la seguridad necesaria para los procedimientos y la disponibilidad permanente del equipo de salud para responder las inquietudes que fueran surgiendo por parte del personal.

En el plano externo, se aportó al cumplimiento de este ODS en el contexto del SARS-CoV ya que formamos parte del sistema de seguridad pública que controló el cumplimiento efectivo del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio dictado por DNU por el Poder Ejecutivo Nacional.



El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°4 busca “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. La FPA asume como pilar la educación de calidad para todos sus trabajadores, brindando herramientas técnicas de manera permanente que apunte al perfeccionamiento y a la mejora continua.



*Taller de Sensibilización de Violencia Familiar y de Género brindada al personal de la FPA*

A su vez, por la naturaleza de la organización la formación apunta también a generar mayor seguridad en el trabajo de los agentes permitiéndole una correcta manipulación de los elementos como así también profundizar en tácticas que le permitan realizar su trabajo de la mejor manera posible.

Este ODS no se materializa solamente a través de las instancias formativas internas, sino que se reciben capacitaciones de otras fuerzas de seguridad internacionales quienes brindan herramientas y expertise de alto valor.



El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°5 se propone: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Desde la organización se garantiza el respeto a la igualdad de género desde el ingreso de las colaboradoras.

Además la FPA está convencida respecto a la importancia de favorecer el acceso igualitario a cargos de responsabilidad de las mujeres sin distinción alguna. Este aspecto se evidencia ya que cada vez más mujeres se desempeñan en puestos de responsabilidad en áreas administrativas, operativas y de investigación; como un claro ejemplo, podemos mencionar que fue nombrada recientemente una mujer en el cargo



de Subjefe. Desde el año 2020 acompaña a la gestión de la FPA como Subjefe la Técnica Superior en Seguridad Comunitaria, Clarisa Fany Carrera, hecho histórico para una fuerza de seguridad con la especificidad de la FPA.



*Asunción de la Sra. Clarisa Fany Carrera como Subjefa de la Fuerza Policial Antinarco tráfico*



El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°11 está orientado a “lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles”. Respecto a este ODS, el trabajo que se realiza en el territorio eliminando puntos de venta de drogas presentes en las comunidades y deteniendo a los narcomenudistas apunta a restablecer la armonía en los barrios, recuperar los espacios públicos de recreación (como por ejemplo las plazas), disminuir delitos conexos de manera indirecta y propiciar el bienestar de los vecinos. Además en su accionar diario, la organización interactúa de manera permanente con la población, posicionando al personal con estado policial como un agente cercano a las necesidades de la comunidad y al servicio de esta.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible N°16 tiene la intención de “promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas”. En su interior tiene como una de sus metas reducir de



manera significativa todas las formas de violencia y tasas de mortalidad, tema en el que incide de manera directa e indirecta la FPA. En relación a la reducción de las formas de violencia, cabe destacar que luchar contra el narcomenudeo es combatir de manera indirecta una serie de delitos conexos que impactan de manera negativa en el desarrollo de la sociedad.

En lo que respecta a la disminución de las tasas de mortalidad, la incidencia de la organización es indirecta, ya que al eliminar puntos de venta de drogas ilegales esto redundará en un beneficio para la salud de la población, como también en una disminución de la violencia urbana que pueda estar relacionada con tasas de homicidios.

Otra de las metas de este Objetivo en las cuales la FPA tiene incidencia directa, expresa como misión de aquí a 2030 luchar contra todas las formas de delincuencia organizada. En este sentido el objetivo central de la organización y la razón por la que fue creada y trabaja diariamente, se vincula con el narcomenudeo, un eslabón del crimen organizado.

El objetivo, además apunta a promover el estado de derecho en las instituciones públicas, una cuestión que se constituye en el esfuerzo central para la Fuerza Policial Antinarcostráfico en todos los procedimientos que lleva adelante, tanto operativos como administrativos. En línea con esto una meta expresa la intención de que las instituciones rindan cuentas, y esto es cumplimentado por la organización tanto de manera interna como externa. En el plano interno la organización lleva adelante auditorías como así también la implementación un sistema de gestión de calidad que permite dotar de indicadores de seguimiento y trazabilidad a la organización.

En el plano externo, presenta todo lo requerido al Tribunal de Conducta Policial, Comisión Legislativa para el Seguimiento y Control de la Lucha Contra el Narcotráfico y Tribunal de Cuentas de la Provincia de Córdoba.



El Objetivo de Desarrollo Sostenible n°17 apunta a “Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible”. Para cumplimentar la agenda 2030, es necesaria la articulación entre múltiples actores tanto públicos como privados que permitan abordar la complejidad e integralidad del cumplimiento de los Objetivos.

En este marco la Fuerza Policial Antinarco tráfico trabaja diariamente articulando diversas acciones con distintas organizaciones tanto en las áreas operativas como administrativas. Entre las organizaciones que colaboran con la organización se pueden mencionar dependencias del gobierno provincial y nacional, comunidades regionales, el Comando Unificado Córdoba, Universidades, Policías Nacionales de otros Estados (Ecuador, Colombia, España y Brasil), Interpol, DEA de Estados Unidos, entre otras alianzas.

### Encuesta a mandos medios sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible

---

En el marco de la encuesta de materialidad implementada durante el año 2020 se les consultó a los mandos medios si incorporaría algún Objetivo de Desarrollo Sostenible adicional a los anteriormente expuestos, y como resultado hubo unanimidad en la incorporación del ODS N°8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”; ODS N°10 “Reducir la desigualdad en y entre los países” y el ODS N°13 “Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos”.

En el caso de los ODS N°8 y N°10 se puso especial énfasis en la posibilidad de mejorar el desarrollo territorial de las comunidades a partir de la intervención de la FPA en la erradicación del narcomenudeo y disminución de los delitos conexos.

En relación al ODS N°13 forma parte de una preocupación creciente de la organización el modo de abordar una agenda ambiental para neutralizar los impactos que se generan. Si bien existen algunas iniciativas de pequeña escala, la organización ha comenzado a orientar sus esfuerzos a re pensar distintos procesos en clave ambiental.





102-15, 103-3

A través de reuniones con el Jefe de la organización se acuerdan y revisan protocolos de actuación adaptados a los diversos contextos. Puede mencionarse entre ellos que a partir de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV que comenzó en el año 2020 se tomaron decisiones en relación a los recursos humanos, aspectos operativos, entre otras cuestiones.

Cabe destacar que lo beneficioso para la Fuerza de haber construido e innovado en un Reporte de Sustentabilidad es que permite a los mandos medios y altos tomar decisiones basándose en puntos de mejora y fortalezas a partir de la información vertida allí, pudiendo prever qué efectos va a tener determinada acción para así asegurar una base sustentable en cada una de ellas.

Además, otra característica que favorece el fomento a la innovación es que la Fuerza Policial Antinarcostráfico le otorga participación a mandos medios y altos mediante reuniones entre los referentes de cada área, a efectos de que se tome conocimiento de las novedades que van aconteciendo, y esto permite que se evalúen los procesos en marcha como así también programar acciones que se implementarán en el mediano plazo.

Es importante destacar, que el personal FPA durante la pandemia provocada por el virus SARS-CoV ha llevado a cabo reuniones periódicas de manera virtual, por lo que pese a las distancias y adversidades el personal siempre estuvo informado y actualizado sobre las novedades diarias de la institución. A su vez, esto ha permitido al Jefe de la Fuerza tomar decisiones estratégicas, sin necesidad de postergarlas, respecto al personal, también se ha podido realizar un seguimiento del estado emocional de cada integrante, y han podido capacitarse virtualmente.



# ASPECTOS GENERALES

---

De la Fuerza Policial  
Antinarcoত্রáfico

# Aspectos Generales de la Fuerza Policial Antinarco tráfico

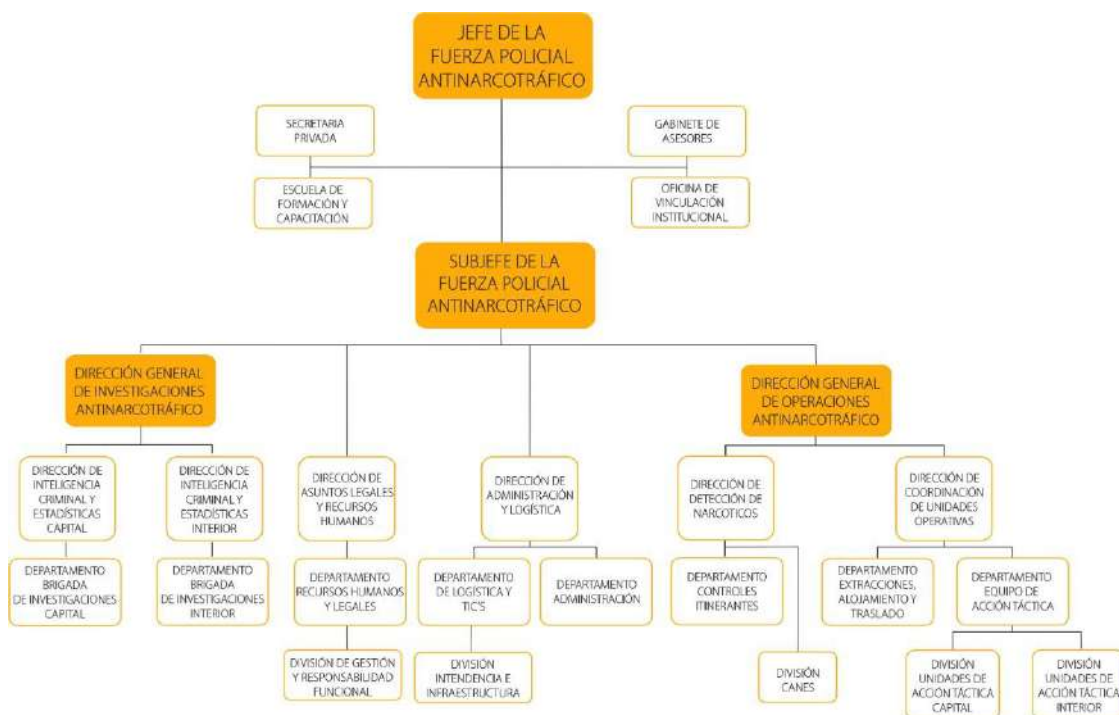
## Estructura Interna de la Fuerza Policial Antinarco tráfico

102-5, 102-18, 102-26

La Fuerza Policial Antinarco tráfico se encuentra organizada conforme lo establecido por los Artículos 1º y 4º de la Ley Provincial N.º 10.200, y los mismos establecen que es un cuerpo profesional especializado es integrante del sistema provincial de seguridad pública y ciudadana, quedando bajo la órbita de la Ley Provincial N.º 9.235.

Es necesario destacar que la Fuerza depende funcionalmente del Fiscal General de la Provincia de Córdoba, ejerciendo actuaciones como auxiliar y colaborador del Fuero de Lucha contra el Narcotráfico, y administrativamente del Poder Ejecutivo Provincial.

El 4 de marzo del año 2020, por propuesta de los Sres. Fiscales Adjuntos a cargo de la Fiscalía General de la Provincia y disposición del Poder Ejecutivo Provincial, mediante Decreto N.º 152/2020 se modificó la Estructura Interna de la Fuerza y se dejó sin efecto la antigua Estructura aprobada oportunamente por Decreto Provincial N.º 350/2015. Cabe destacar la importancia de esta modificación, ya que es una clara muestra del crecimiento interno y profesionalización de esta prestigiosa organización.



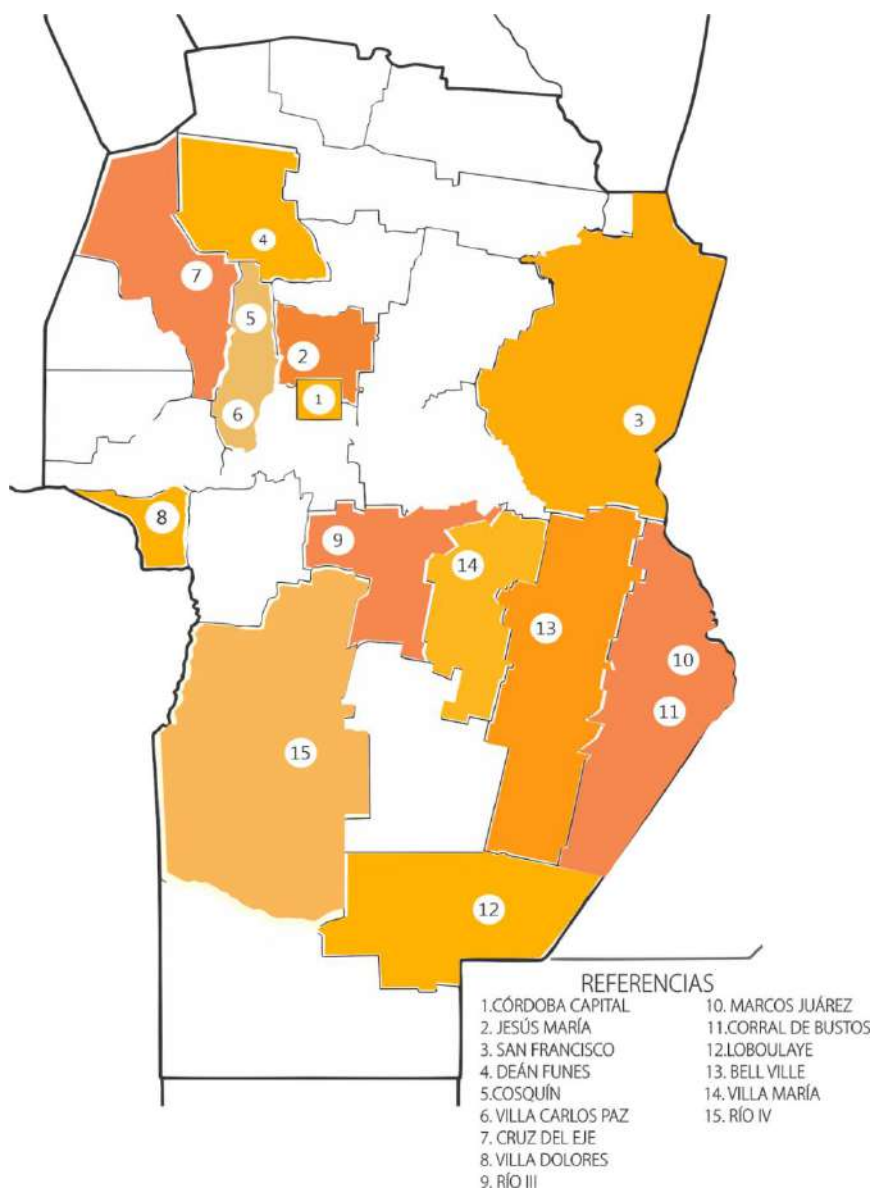
La FPA tiene un Estado Mayor que son los funcionarios de planta política encargados de las tomas de decisiones, se encuentra encabezado por el Jefe, secundado por una Subjefe que colabora y tiene relación directa con los Directores Generales de Investigaciones y de Operaciones Antinarcofáfico, siendo estos el último eslabón que conforma al Estado Mayor. Es importante la toma de decisiones del personal mencionado ya que permiten que se cumpla con las funciones de prevención, disuasión e investigación de delitos en los cuales tenga competencia la FPA.

Las funciones del Jefe de la Fuerza Policial Antinarcofáfico, que es quien conduce la Institución y orienta las acciones y recursos puestos a disposición, se encuentran determinadas por la Ley Provincial N.º 10.200 y acata las directivas provenientes del Fiscal General, funcionarios del Ministerio Público y autoridades del Poder Judicial, todo ello de la Provincia de Córdoba.



102-4, 102-6, 102-7

La Fuerza Policial Antinarco tráfico tiene competencia y opera en todo el territorio de la Provincia de Córdoba conforme lo establecido por Ley Provincial N.º 10.200, por lo que, a lo largo del territorio provincial tiene 15 sedes. Esta disposición permite tener un amplio control y poder de actuación sobre toda la extensión territorial. Ellas son:





## Perfil de puesto: el camino hacia la especialización

---



La Fuerza Policial se encuentra distribuida funcionalmente en dos grandes grupos. Por un lado, el personal que posee estado policial, siendo esta una situación jurídica particular derivada de un conjunto de deberes y derechos en especial relación con la función de seguridad, y por otro lado el personal civil, es decir aquel que no cumple funciones de seguridad. La Ley Provincial N.º 10.227 determina las actividades en las que puede desempeñarse el personal con y sin estado policial que integra la Fuerza. Por ello, esta especialización en las tareas que desempeña cada integrante de la FPA, es lo que da lugar a fortalecer la eficiencia, ya que cada agente se desenvuelve de manera profesional y con responsabilidad funcional.

Los mandos altos de la organización identificaron la necesidad de clarificar la estructura de puestos existentes y las relaciones de mando dentro de la FPA, para lograr una comprensión rápida del alcance funcional de la organización; como así también la necesidad de definir el alcance y responsabilidades de cada puesto de trabajo de manera ordenada y estructurada, como base para fortalecer los procesos de recursos humanos. Por este motivo y por lo expresado anteriormente, es que en la Fuerza Policial Antinarco tráfico nos encontramos trabajando en los Perfiles que requiere cada puesto actual. Esto representa la información (descripción) y composición (análisis) de cada puesto, identificando tanto los puestos del organigrama de la Fuerza, como los puestos funcionales existentes en toda la organización.

La metodología llevada a cabo fue inicialmente identificar los puestos existentes en la FPA para así trabajar sobre ellos. Una vez identificados se les consultó a las autoridades civiles y policiales sobre las competencias básicas y específicas de la Institución y se conformó un propio manual de competencias FPA.

Posteriormente, se brindó una capacitación para introducir a los representantes de cada área en la temática, y en la jornada se delimitaron los puestos definitivos sobre los

que se construirían los perfiles, asimismo el equipo encargado de ello fue volcando en los perfiles de puestos la información con la que se contaba de manera previa.

El equipo interno de la FPA abocado al trabajo de Perfiles de puesto compartió material didáctico informativo con los referentes de cada área, que fueron los encargados de ir delegando y completando los perfiles de puestos que tienen a su cargo, asimismo se le realizó un seguimiento personalizado y constante a cada uno.

Actualmente el equipo de perfiles se encuentra realizando correcciones técnicas y elaborando el borrador final de los perfiles de puestos, para así posteriormente obtener la validación de las autoridades de la Fuerza y presentarlos definitivamente, notificando a cada colaborador sobre el perfil de puesto que ocupa. A su vez, este proceso no es algo definitivo ni estanco, ya que la organización se propone actualizarlos de manera anual.

Los beneficios que obtiene la FPA al definir los perfiles de puestos, ayuda a que los procesos de la Fuerza sean más claros y transparentes, tales como:

- Selección de Personal: es sumamente importante para la Fuerza Policial Antinarcostráfico tener detallados los puestos a cubrir, ya que cuando se realizan los llamados a nuevos ingresantes permite seleccionar al candidato más adecuado para el ejercicio de las funciones que necesita la Institución.
- Inducción: En la Fuerza Policial Antinarcostráfico se busca en los nuevos ingresos de personal, que cada agente pueda conocer en detalle la tarea que va a cumplir y cómo la va a ejecutar, proceso que mejorará notablemente al contar con los perfiles de puestos definidos.
- Capacitación: el tener perfiles de puestos actualizados le permitirá a la Escuela de Formación y Capacitación de la FPA elaborar y proyectar programas de capacitación más específicos y amplios.
- Carrera profesional y promociones: es materia fundamental para el Área de Asuntos Legales de la Fuerza conocer los requisitos de cada tarea para así confeccionar los pliegos de ascensos, esto permitirá una promoción transparente y eficiente del personal que posee diversos conocimientos y capacidades que requieren sus actuales funciones y que resulta apto para otras de nivel superior.

- Evaluación de desempeño: en la Fuerza se lleva a cabo una evaluación de desempeño anual a cada oficial que forma parte de la misma, esta podrá nutrirse de las funciones y conocimientos de cada puesto para evaluar de manera objetiva al personal.



*Momento de entrenamiento del personal en técnicas y posiciones de tiro con arma corta, brindada por la Escuela de Formación y Capacitación*

## La fuerza motora de la FPA: personal que la integra

---



102-7, 102-8, 201-3, 401-1, 401-2, 402-1

Las personas que forman parte de la FPA han sido escogidas de acuerdo a criterios rigurosos de selección en los que se analizan sus aptitudes y actitudes. Cada trabajador es tomado de acuerdo a un perfil orientado a la función que desarrollará y una vez escogido se le brindan las herramientas tendientes a contribuir al desarrollo de sus

competencias, durante el transcurso de su carrera profesional, constituyendo de este modo un recurso de esencial importancia en el área que se desempeña.

Por cuanto a los trabajadores dentro de la Fuerza Policial Antinarcostráfico se encuentran en diferentes condiciones laborales, ellas son:

Personal en comisión: el personal que ingresa proveniente de otra repartición debe realizar un curso de ingreso, por lo que su situación laboral durante el mismo es que se encuentra adscripto a la otra institución, pero presta servicios de manera excepcional en la Fuerza Policial Antinarcostráfico por disposición de autoridad competente.

Personal Interino: el personal que atraviesa la primera instancia de selección es nombrado por el Poder Ejecutivo Provincial mediante Decreto en carácter de interino dentro de la Institución por el término de 24 meses, lapso durante el cual se evalúan los componentes conductuales de su personalidad, su capacidad de resolución, su compromiso laboral, su responsabilidad en las tareas encomendadas, entre otras cualidades necesarias para integrar y permanecer en la Fuerza Policial.

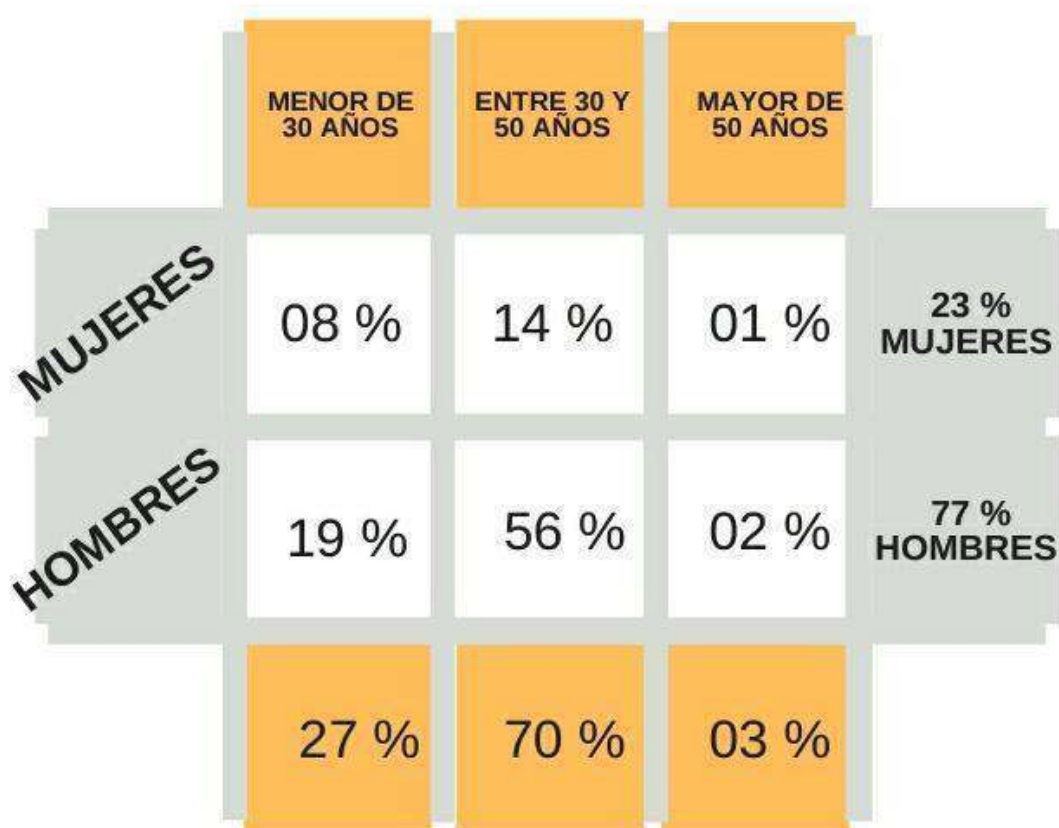
Personal Permanente: es el personal que transcurridos los 24 meses como interino recibió un informe favorable, por lo que es confirmado por la Fiscalía General de la Provincia.



En relación con el Reporte anterior, el porcentaje de funcionarios que se incrementó fue de un 0,27%, el porcentaje de personal en comisión que disminuyó fue de un 3,83%. Por otra parte, el porcentaje de personal en condición de interino disminuyó en un 7,24%, mientras que el personal permanente ascendió en un 10,8%. Como aclaración importante, se destaca que dentro de la nómina que se encuadra en estado permanente, se encuentra incluido personal que retienen el cargo por cumplir funciones de mayor jerarquía.

Durante el periodo objeto del Reporte se ha efectivizado el ingreso de trece trabajadores, siendo once de ellos de sexo masculino y dos femenino. De estos trece





A su vez, la cantidad de personal que conforma los mandos medios y altos se ha mantenido en un total de 25 personas, esto es una muestra de austeridad y gran



compromiso en los esfuerzos para enfrentar la lucha contra el narcomenudeo en tiempos de pandemia.

- ✓ La tasa de rotación total es de 6.3%
- ✓ La tasa de rotación de trabajadoras es de 5.1%
- ✓ La tasa de rotación de trabajadores hombres es de 6.7%
- ✓ La tasa de rotación de trabajadores menores a 30 años es de 1.0%
- ✓ La tasa de rotación de trabajadores entre 30 y 50 años es de 7.9%
- ✓ La tasa de rotación de trabajadores de más de 50 años es de 0%



- ✓ El índice de incorporación total es de 3.2%
- ✓ El índice de incorporación de trabajadoras es de 2.0%
- ✓ El índice de incorporación de trabajadores hombres es de 3.5%

- ✓ El índice de incorporación de trabajadores menores a 30 años es de 0%
- ✓ El índice de incorporación de trabajadores entre 30 y 50 años es de 4.5%
- ✓ El índice de incorporación de trabajadores de más de 50 años es de 0%

La tasa de rotación indica la cantidad de personas que han dejado de cumplir funciones en la Fuerza. Si se realiza una comparación con el Primer Reporte presentado se puede observar un aumento (de 3.9% a 6.3%) de la tasa de rotación del personal que integra el organigrama, con un porcentaje que continúa siendo bajo (menor al 10% del personal total), esto denota que la fuerza se encuentra en los primeros años de su trayectoria, sumado al gran compromiso para con los objetivos de la fuerza por parte del personal que la integra.

El contexto de emergencia sanitaria que atraviesa a todas las organizaciones, tanto del sector público como privado, ha disminuido la posibilidad de realizar actividades de formación de personal con orientación en seguridad, situación que se evidencia en un marcado descenso en la tasa de ingresos de colaboradores (de 21.16% a 3.16%) al realizar una comparación con lo indicado en el Primer Reporte.





*Momento de examen cognitivo a personal en proceso de ingreso, luego de recibida su formación*

El total de personal civil que incorpora la fuerza se ha mantenido sin variación con respecto al Reporte previo (50 colaboradores), siendo favorable para la Institución que no se vea una disminución del personal que realiza tareas administrativas, permitiendo de este modo que el personal policial solo se ocupe de tareas netamente de campo de investigación y prevención de la lucha contra el narcotráfico.

Toda esta situación detallada provoca que dentro de la institución los movimientos del personal entre estos dos sectores sean nula (actividad policial y administrativa), debido a los requerimientos particulares de cada uno de ellos. No obstante, dentro de las áreas que integran cada uno de estos sectores existen movimientos de personal realizados estrictamente por razones funcionales, como respuesta a las demandas de las distintas dependencias orgánicas de la Fuerza, o como respuesta a solicitudes de necesidad por parte del mismo personal. No existe dentro de los movimientos internos del personal cambio de dependencia alguno por razones de índole discriminatorio que exceda las necesidades estrictamente de servicio.

Es importante señalar que en caso que se requiera un movimiento de personal por cambios operacionales, tal cambio es informado al trabajador contando con un tiempo prudencial, adoptando plazos que no perjudiquen a sus actividades de índole privada, como así tampoco al desarrollo del servicio ni de la dependencia de la que forma parte.

<b>DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU ESTADO POLICIAL/CIVIL Y SU PUESTO SUPERIOR/SUBALTERNO</b>		
	<b>PERSONAL POLICIAL</b>	<b>PERSONAL CIVIL</b>
<b>PERSONAL SUPERIOR</b>	<b>%4,4</b>	<b>%1,7</b>
<b>PERSONAL SUBALTERNO</b>	<b>%83,5</b>	<b>%10,4</b>
<b>TOTAL</b>	<b>%87,9</b>	<b>%12,1</b>

La Ley Provincial N.º 10.227 establece para el personal que integra la Institución una serie de derechos, entre los cuales podemos mencionar la percepción de un salario acorde a cada grado, cargo y situación de revista; el goce de las licencias que le correspondan de acuerdo a lo reglamentado; acceso a la jerarquía y uso de cargo correspondiente, antigüedad, especialidad y función; estabilidad en el empleo de acuerdo a la normativa vigente; desarrollo de la carrera profesional en igualdad de oportunidades; asistencia psicológica permanente y gratuita, no sólo para sí mismo sino también para su grupo familiar, en los casos que se originen en y por actos de servicio, entre otros.

En cuanto al régimen jubilatorio, en la Fuerza Policial Antinarco tráfico conviven dos tipos de ellos. Por una parte, el aporte jubilatorio del personal civil en el cual el aporte del trabajador es del 16% y de la patronal del 16%. Mientras que, en el caso del personal

con estado policial, el aporte es del 16% por parte de los trabajadores y del 21% en el caso de la patronal.

En cuanto a las jornadas de trabajo del personal que integra la Fuerza, se encuentra distribuida de la siguiente manera. El personal sin estado policial desempeña sus tareas en un total de 30 horas semanales (6 horas diarias de lunes a viernes), a excepción del personal jerárquico que realiza 40 horas semanales (8 horas de lunes a viernes). El personal con estado policial posee jornadas de trabajo con horarios distribuidos de acuerdo a la necesidad de la dependencia donde se desarrolla laboralmente, totalizando una cantidad mínima de 44 horas semanales que pueden extenderse por requerimientos especiales de su función de seguridad y servicio público. Cabe destacar que todos los empleados que trabajan en la organización lo hacen a tiempo completo.

Dentro de los derechos que posee el todo el personal de la Institución, tiene gran importancia y de manera sumamente considerable durante el último segmento del periodo analizado, la protección de la vida y salud de cada trabajador, por lo cual de manera constante la FPA busca brindar las condiciones adecuadas para la realización de las actividades con la adopción de las medidas de higiene y seguridad laboral que lo protejan de los riesgos propios de cada tarea; por lo que la Institución pone en todo momento y a disposición de todos los trabajadores distintas herramientas para procurar su seguridad. Entre éstas, podemos destacar capacitaciones en seguridad laboral, elementos de protección personal, elementos de higiene de los espacios de uso de los trabajadores, controles rutinarios de las instalaciones y edificaciones, entre otros.

Para la Fuerza Policial Antinarco tráfico es de suma importancia que el personal adscrito a la misma se encuentre acompañado y apoyado en todo momento, velando por un constante bienestar de cada uno que la conforma, para ello posee un Área de Medicina Laboral multidisciplinaria conformado por una Médica Laboral, una Licenciada en Psicología y un Médico Psiquiatra que se encargan de llevar a cabo una contención permanente de los agentes, ya que la tarea desempeñada por la Institución conlleva un desgaste y agotamiento mental considerable.



*Desinfección interna de un móvil identificable al regresar de un operativo en la Ciudad de Córdoba. Desinfección de uniforme y equipo personal, efectuada al regresar de un operativo*

## Grupos de interés: beneficiarios directos e indirectos de las labores llevadas a cabo por la FPA

---



102-17, 102-40, 102-42

Los grupos de interés son los beneficiarios directos de las actividades desempeñadas por la FPA en territorio provincial, cabe destacar que hay grupos de interés internos y externos:

1. Trabajadores de la organización: grupo de interés interno. El personal que conforma la Institución posee un amplio sentido de compromiso con los principios que en ella se enaltecen ya que en muchas ocasiones su accionar excede el mero cumplimiento de objetivos involucrándose activamente con el bienestar de la institución y la sociedad por su particular vocación de servicio. Es por esto que es de suma importancia para la organización mantener un sentido de pertenencia integral que favorezca el trabajo orientado en la ética funcional, moralidad y el profesionalismo constante. Por ello, la FPA brinda espacios para el desarrollo del personal en pos de un bienestar físico/psíquico brindando las mejores condiciones laborales a su alcance para el desarrollo de todos sus integrantes.

2. Fiscalía General de la Provincia de Córdoba: grupo de interés interno. De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 1 de la Ley 10.200, que da nacimiento a la Fuerza, se encuentra establecida su dependencia funcional, sin perjuicio de la autoridad administrativa general a la que se encuentra sometida. Es por ello, que se interesa por el correcto funcionamiento y bienestar del personal, ya que colabora permanentemente como auxiliar del Fuero de Lucha contra el Narcotráfico.

3. Tribunal de Conducta Policial: grupo de interés externo. Conforme lo establecido en las Leyes Provinciales N.º 9.235 y 10.227, este órgano es el ente de control y aplicación de sanciones en temáticas relacionadas a la disciplina policial. El personal policial de la Fuerza se encuentra sometido a la potestad disciplinaria del Tribunal en cuanto a las sanciones graves y gravísimas, y en lo que se refiere a las sanciones leves

son aplicadas por los superiores jerárquicos de cada oficial. Las sanciones leves, graves y gravísimas se encuentran tipificadas en el Decreto Provincial N.º 1753/03, modificado por Decreto Provincial N.º 229/04.

4. Gobierno de la Provincia de Córdoba: grupo de interés externo del cual la Fuerza depende administrativamente (del Poder Ejecutivo de la Provincia de Córdoba). El mismo se encuentra interesado en que la FPA asegure una mejor calidad de vida a la sociedad cordobesa y que el presupuesto anual que le asigna sea utilizado de manera correcta.

5. Organismos Nacionales e Internacionales: identificados también como grupos de interés externos debido a que la FPA realiza cooperaciones y capacitaciones con otros organismos y de esta manera contribuye al crecimiento y mejora continua del personal.

6. Ciudadanos cordobeses: identificado como grupo de interés externo. Son los que exponen sus necesidades de seguridad a través de las denuncias por los medios enunciados en el presente Reporte, cuando poseen sospechas respecto de la comisión de delitos vinculados al narcotráfico. Éste es la principal fuente de información para el logro de los objetivos y la tarea desempeñada por la FPA, dando comienzo de esta manera a gran cantidad de procedimientos y actuaciones judiciales.



*Personal de la Dirección General de Investigaciones realizando acondicionamiento de dinero secuestrado en un allanamiento*

## Promoción de la participación de grupos de interés externos e internos



102-43, 102-44, 413-1

Tal como se mencionó anteriormente, el personal que integra la FPA es un grupo de interés muy valioso. Este grupo constituye el motor fundamental de la organización, sin su labor sería imposible el cumplimiento de los objetivos deseados. Por ello, es de suma importancia el bienestar general de cada colaborador ya que, al desarrollar sentido de pertenencia e integración con la institución, fomenta el eficiente desarrollo de las tareas y se encuentra en un alto compromiso con el desempeño funcional dispuesto a brindar.

Constantemente, se impulsan acciones tendientes a que los integrantes estén involucrados en la planificación y desarrollo de la actividad diaria, conformando reuniones entre las que se destacan las de contexto, que se integran por personal directivo de todas las dependencias de la orgánica institucional. Durante el desarrollo de las mismas, el personal pone en conocimiento la situación y panorama inminente de

su dependencia a las demás y a la superioridad. Luego los integrantes del Estado Mayor exponen las circunstancias sociales, económicas, normativas y ambientales que atraviesan el entorno organizacional, con el fin de que en una labor conjunta se realice un análisis de la situación general y se evalúen los escenarios posibles, para no reducir la satisfacción de los objetivos institucionales gestionando eficientemente las necesidades internas para alcanzarlos.

Diariamente la organización aporta los espacios y herramientas necesarios para contribuir a generar un ambiente de trabajo positivo y saludable. En este sentido, periódicamente se elaboran encuestas de clima laboral interno, cuyo contenido se expone en el texto del presente Reporte con el fin de conocer la satisfacción de los colaboradores en su espacio de desempeño diario. De la misma manera, y en vistas del objetivo estratégico tendiente a la implementación del sistema de gestión de calidad en todos los procesos de la Fuerza, cada vez más dependencias se suman a esta actividad de medición de la satisfacción de clima interno y la implementación de sistemas de quejas, sugerencias y felicitaciones para la mejora continua del ambiente de trabajo.

Como parte de la política de gestión de la Institución, se encuentra el objetivo de fomentar el diálogo interdisciplinario entre integrantes de diversas áreas, para lo que se llevan a cabo tareas multidisciplinarias y se comparten espacios de debate entre las autoridades. En este sentido, el contexto de pandemia por el virus SAR-CoV aceleró la adopción de herramientas virtuales de comunicación que sustituyan los modelos presenciales que se llevaban a cabo con anterioridad. Esto permitió que pudieran efectuarse reuniones virtuales con más de 90 participantes en línea, lo que contribuye a la integración del personal de las distintas dependencias. El contenido de cada reunión que tiene lugar en el marco de la actividad laboral, se plasma en una minuta que luego es enviada al personal participante. En estos entornos de participación, también se involucró al personal al desarrollo de contenido sobre valores, objetivos, mejoras, fortalezas, visión prospectiva y legado institucional.

En relación a la participación con los grupos de interés externos, es importante mencionar que la Ley Provincial N.º 9.235 contempla que la Fuerza Policial Antinarcotráfico integra el Sistema Provincial de Seguridad Pública y Ciudadana. Este Sistema de Seguridad tiene por finalidad promover la convivencia de la ciudadanía



garantizando la integridad, el legítimo disfrute y posesión de sus bienes y el efectivo ejercicio de sus derechos y libertades, asegurando la participación ciudadana en el desarrollo de las políticas de seguridad provincial. Para lograr este fin, la Provincia desarrolla el Plan Integral de Seguridad Ciudadana y Prevención del Delito con el objeto específico de atender de manera integral y multidisciplinaria la problemática de la seguridad con eje en la prevención, articulando los esfuerzos de los distintos organismos gubernamentales en la implementación de estrategias que tengan como núcleo la participación ciudadana para la promoción del desarrollo humano.

Las instituciones policiales que integran el Sistema de Seguridad intentan estar en contacto permanente con el tejido social, para detectar los focos de conflicto que son susceptibles de afectar el orden público, por lo que se orienta a desarrollar estrategias sociales que, con la intervención participativa de la comunidad, tiendan a abordar y mejorar los factores de riesgo que influyen en la comisión de delitos.

Es en este orden que la Fuerza Policial Antinarcostráfico bajo la dependencia funcional del Fiscal General de la Provincia, adopta un modelo de policía de consenso que cuenta con el apoyo de la comunidad reflejado directamente en la implementación del 0800 y buzones para denuncias, ambos totalmente anónimos, considerados por la sociedad como una herramienta útil para la lucha contra el delito de narcomenudeo. Estos datos aportados por el ciudadano constituyen un elemento esencial para la justicia, ya que a partir de los mismos se inician las investigaciones pertinentes en las Fiscalías de Instrucción especializadas a tal efecto, tomando luego intervención el personal de la Fuerza policial Antinarcostráfico. Por cuanto el control disciplinario del personal integrante y ante el incumplimiento de sus actividades como funcionario público estatal, la ciudadanía cuenta a su disposición con el espacio de denuncia en el Tribunal de Conducta Policial, lo que contribuye al correcto desempeño del personal en su labor social.

Otra herramienta utilizada con el fin de promover la participación ciudadana y tomar conocimiento de las situaciones desfavorables que atraviesan una localidad, barrio o sector son las reuniones que se coordinan con personal de la Policía de la Provincia de Córdoba que se encuentran en contacto con ciudadanos u organizaciones vecinales, como así también las reuniones con los intendentes de los diversos municipios y con

integrantes del Ministerio Público Fiscal. En el marco de relaciones institucionales, la Fuerza se preocupa por fomentar, consolidar y mantener lazos con organizaciones e instituciones tanto nacionales como internacionales, manteniendo oportunidades de reunión, comunicación y análisis de estrategias de trabajo conjunto, tal como lo son las comunicaciones y capacitaciones del personal con la OEA, Policía Nacional de Colombia, Policía Nacional de Ecuador y policías de diversos países, o los convenios formados interinstitucionalmente para el trabajo conjunto con otras Fuerzas de Seguridad, de manera que el flagelo del narcotráfico sea abordado en la mayor cantidad de frentes posibles.



*Fotografía tomada a personal de la FPA realizando operativo de forma conjunta con personal de la Policía de la Provincia de Córdoba*



102-21, 102-43, 102-44

Al igual que en el año 2019, en 2020 la Fuerza Policial Antinarco tráfico propuso consultar a sus colaboradores acerca de sus percepciones en torno al clima laboral en la organización. En este sentido, se implementó una encuesta a fin de acceder a un insumo valioso que permita implementar acciones que promuevan mejoras en las condiciones laborales, la motivación y el sentido de pertenencia de los integrantes de la organización en su totalidad.

Participaron de la iniciativa 232 colaboradores pertenecientes tanto a las áreas administrativas como a aquellas con estado policial. Al igual que el año anterior, se trató de una encuesta anónima y voluntaria en la que se relevaron las percepciones de los integrantes de la institución en torno a 7 categorías: colaboración, comunicación, condiciones de trabajo, carrera profesional, formación, liderazgo y satisfacción en el puesto de trabajo. Asimismo, durante 2020 se incorporaron variables vinculadas a la gestión del trabajo en el contexto de la pandemia por el covid-19, un aspecto central para medir las percepciones de los trabajadores ante un contexto que produjo grandes cambios, exigió la reorganización de procesos e implicó altos niveles de incertidumbre.

Los resultados de la encuesta proporcionaron información de gran valor para las autoridades de la organización. En esta línea, accedimos a las miradas de los colaboradores y pudimos realizar un análisis con foco tanto en la organización como totalidad como en las distintas Direcciones que componen la FPA.

Entre los resultados obtenidos, destacamos:

- Un 95% de los encuestados indicó que recibió capacitaciones para adaptar su trabajo en el marco del covid-19 y un 93% manifestó que dichas capacitaciones habían sido suficientes para asegurar el correcto desempeño de las tareas.

- Un 88% de los encuestados consideró que recibió información vinculada a los cambios y las decisiones estratégicas y operativas de la organización respecto a la situación por covid-19.
- Un 88% consideró que dispone de los materiales y recursos necesarios para realizar su trabajo.
- Un 86% manifiesta que tiene acceso permanente a los principios, políticas y objetivos de la FPA.
- Un 84% señaló que el líder del sector tuvo la flexibilidad necesaria para liderar el equipo y realizar los cambios necesarios en el contexto covid-19.

A su vez, es importante señalar que un 80% de los encuestados consideró que en su sector existe un buen clima de trabajo y un 89% declaró sentirse orgulloso de trabajar en la organización.

En términos generales, los resultados de la encuesta fueron muy positivos. No obstante, dejó a la vista distintas oportunidades de mejora y sectores en los que es preciso direccionar esfuerzos para mejorar las percepciones de los colaboradores en torno al clima laboral. En este sentido, la encuesta permitió trazar un conjunto de iniciativas y actividades para fortalecer la organización en las distintas categorías analizadas.

#### La prevención: el medio más amigable para la solución de conflictos

---



La prevención es un eje fundamental en la conciencia institucional de la Fuerza para combatir el narcomenudeo, para ello se informa a la población sobre las modalidades e importancia de realizar denuncias anónimas y las funciones que realiza la institución, como así también se realizan varios tipos de controles como parte de la actividad preventiva.

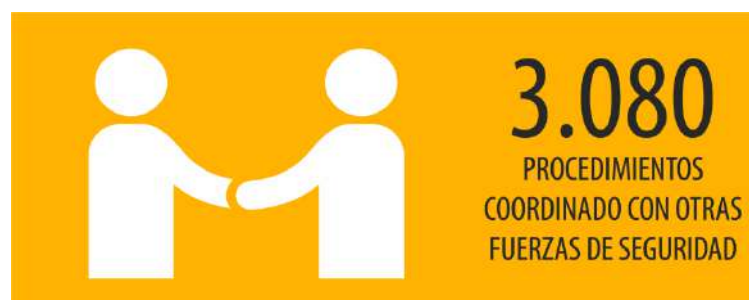
La FPA tiene fuerte presencia en eventos masivos, asimismo cabe destacar que durante el año 2020 debido a la pandemia provocada por el virus SAR-CoV, y por disposición de los Sres. Fiscales Adjuntos de la Fiscalía General de la Provincia de Córdoba, se ha llevado a cabo un arduo trabajo en relación a la prevención de las reuniones sociales y de asegurar el cumplimiento del Aislamiento Preventivo y Social dispuesto por el Poder Ejecutivo Nacional oportunamente.

Además, lleva adelante controles en rutas, a través del chequeo de documentación y el control exhaustivo de las personas y vehículos, enfocado en la detección de estupefacientes. Cabe destacar que, en el desarrollo de estas funciones, trabaja en muchas ocasiones de manera articulada con otras fuerzas de seguridad pública como lo son la Policía de la Provincia de Córdoba, Gendarmería, Policía de Seguridad Aeroportuaria y Policía Federal Argentina.

Finalmente, es de mucha importancia el convenio suscripto en el año 2018 que da nacimiento al Comando Unificado Córdoba (CUC), que continúa vigente al día de la fecha, y como nota característica se destaca que producto de la pandemia que azota al mundo en el año 2020 provocada por el virus SARS-CoV ha tomado mucho valor éste convenio, ya que la Fuerza ha podido colaborar de manera directa con las demás fuerzas de seguridad en la prevención y conjuración de reuniones sociales clandestinas.



*Personal de la FPA realizando un allanamiento en colaboración a las autoridades del MPF, por denuncia recibida de realización de fiestas clandestinas en la ciudad de Córdoba, encontrándose en vigencia el DNU - Aislamiento Social Preventivo*



En el período objeto del presente Reporte de Sustentabilidad, la FPA ha llevado a cabo una brillante tarea, ya que con muy poca variación en la cantidad de personal en relación a otros períodos y disminuida en ciertos períodos (por casos positivos de SARS-CoV o personal de riesgo) se ha incrementado notablemente la presencia territorial.

Para un mayor entendimiento de los puntos indicados en la imagen que antecede, el término referente hace alusión a aquella persona que tiene un marcado poder dentro del universo del narcomenudeo debido a las conexiones sociales de importancia, el conocimiento en el manejo de diversos mercados y un tiempo de operación prolongado en el negocio de los estupefacientes.

## La investigación: eje fundamental para toma de conocimiento y la determinación de existencia de narco delitos

---



La Dirección General de Investigaciones Antinarco tráfico (DGIA) de la Fuerza Policial Antinarco tráfico se encuentra a cargo de un Director General que depende de manera directa de la Sub jefatura FPA, y tiene funciones tendientes a la elaboración, planificación y evaluación de estrategias y acciones para encontrarse a la vanguardia de las nuevas modalidades en la comisión de delitos de narco tráfico. Esto con el fin de llevar a cabo uno de los objetivos que establece la Ley 10.200, la investigación cuando por ley corresponda de los delitos previstos en el artículo 34 de la Ley 23.737 (Ley de tenencia y tráfico de estupefacientes) y sus modificatorias.

Esta tarea de investigación es una etapa de gran importancia dentro de un proceso penal y está orientada a determinar si se ha cometido o no un delito y en caso afirmativo la imputación correspondiente de la persona involucrada. En este marco, la tarea que realiza el personal de la Fuerza, se encuentra limitada a las directivas emanadas por el Fiscal que entiende en la causa, con el fin de incorporar pruebas que den fundamento en el proceso a través de alguno de los medios o vías de ingreso que establece el Código Procesal de la Provincia. Aquí el investigador se vale de distintas herramientas para



incorporar, de manera creativa y siempre en respeto de los derechos y garantías de las personas, estos elementos de requerimiento judicial. Algunas herramientas utilizadas son dispositivos de vigilancia, elementos tecnológicos de filmación y fotografía, scanner para el control de cargas y mercancías, control de vehículos y personas.

La tarea diaria de un investigador FPA comienza inicialmente con una comisión que se le asigna derivada de una denuncia realizada, y es a partir de este momento que comienza a reunir todos los elementos de prueba que requiere la Fiscalía de Lucha contra el Narcotráfico actuante. Uno de las modalidades que posee el investigador para reunir mayores elementos de prueba es el registro del domicilio del imputado del delito, por lo que la Fiscalía a través de una orden de allanamiento permite el ingreso al mismo con esta finalidad. En dicho momento adquiere gran importancia el trabajo del personal de la DGOA, quien se encuentra en condiciones de brindar todos los requerimientos de seguridad para dar cumplimiento a la misma.

Otra función de importancia es el cumplimiento de colaboraciones ante el hallazgo de estupefacientes, solicitadas por otras Fuerzas y organismos de la Provincia, tales como centros educativos. Para ello, semanalmente es designada una Brigada de Investigadores para que se encuentre de guardia a los efectos de asistir a todas las comisiones que surjan.

Dentro de la DGIA hay un área encargada de llevar a cabo actividades de gestión y administración de la información y de inteligencia preventiva, por lo que mediante las estadísticas y el análisis de campo se dedica a la producción y gestión del conocimiento criminal antinarcotráfico.

Asimismo, previa autorización de la Dirección General de Coordinación Interjurisdiccional de la Fiscalía General de la Provincia de Córdoba, la DGIA puede asistir y cooperar con las autoridades judiciales competentes en la investigación criminal y la persecución de delitos federales o de otras provincias.

Cabe destacar la impecable labor que ha llevado a cabo la Dirección General de Investigaciones Antinarcotráfico desde la creación de la Fuerza ya que, conforme las estadísticas, no ha habido juicios nulos a narcomenudistas, remarcando la eficiencia del trabajo en la búsqueda de pruebas.



*Personal de la Dirección General de Investigaciones realizando test reactivo a la sustancia secuestrada, se observa la asistencia de un testigo*

## Prevención y acción, bases de actuación en protección de la seguridad cordobesa



La Dirección General de Operaciones Antinarco tráfico (DGOA) de la Fuerza Policial Antinarco tráfico se encuentra a cargo de un Director General que depende de manera directa de la Sub jefatura FPA, y tiene a su cargo el desarrollo de funciones tendientes al cumplimiento de los objetivos de prevención, disuasión y conjuración que establece la Ley 10.200, en marco de los delitos previstos en el artículo 34 de la Ley 23.737 (Ley de tenencia y tráfico de estupefacientes) y sus modificatorias.

Una de las grandes actividades de prevención que desarrolla son los patrullajes preventivos por diversos sectores de la provincia. Estos patrullajes son diagramados por

la superioridad de las Direcciones de Operaciones e Investigaciones en conjunto, nutriéndose para ello de información de datos relacionados a narcotráfico proporcionado por el área de estadísticas. En esta tarea preventiva se incluye el control de personas en la vía pública, la entrega de cartelería informativa en sedes judiciales del interior provincial, comunicación de vías de denuncias y aporte de datos por la ciudadanía, la actividad preventiva en terminales de colectivos, cercanías de establecimientos educativos, lugares públicos de esparcimiento e ingresos a grandes espacios comerciales.

Por otro lado, el personal de la DGOA realiza controles vehiculares en rutas provinciales y nacionales que atraviesan o dan ingreso/egreso a la provincia, trabajando en ocasiones de manera conjunta con otras fuerzas de seguridad como lo son Gendarmería y Policía de la Provincia de Córdoba. Para llevar a cabo estos controles se cuenta con gran cantidad de recursos logísticos, entre ellos conos y canalizadores de alta visibilidad, balizas lumínicas, equipo de radiocomunicación, sistema de chequeo de datos de personas o vehículos y elementos de seguridad personal acorde para el desarrollo del servicio. Un recurso de gran valor para llevar a cabo estos controles en lugares específicos de interés preventivo, son los escáneres móviles con los que cuenta la Institución, ya que permiten, siempre en el marco de una actividad preventiva y en resguardo de los derechos de los ciudadanos, un control exhaustivo de los elementos que son transportados en mercancías y equipajes de pasajeros. Realizar esta tarea implica a la Organización la necesidad de capacitar al personal que se encuentra a cargo del manejo de este tipo de dispositivos con el fin de no realizar un daño sobre los mismos, los bienes de terceros o la salud propia del colaborador.

Los controles en eventos de asistencia masiva se han visto disminuidos en el periodo reportado a causa de la Emergencia Sanitaria dispuesta por el Gobierno Nacional y adherida por la Provincia de Córdoba. Estos incluyen la actividad preventiva en el control de vehículos, cargas y personas, que se desarrolla con motivo y en cercanías a partidos de fútbol, conciertos, espectáculos de interés general, fiestas electrónicas y demás acontecimientos de similares características donde la concurrencia social sea masiva. Del mismo modo, se dispone la utilización de los escáneres móviles en las terminales de colectivos en los casos de gran afluencia de personas que llegan a la provincia.

En el marco de la etapa de investigación penal llevada a cabo por el personal que integra la DGIA, el personal de Operaciones realiza las actividades de seguridad para que los procedimientos ordenados por la Fiscalía interviniente en la causa sean llevados a cabo con la mayor celeridad y seguridad posible, a fin de que las personas involucradas en la investigación o personas de la zona donde se lleva a cabo el operativo no obstaculicen la causa en progreso, ni se perjudique de manera arbitraria el libre desarrollo de las actividades del resto de los ciudadanos. Es así, que el personal de la DGOA aplica técnicas de resolución táctica para el ingreso a domicilios con el objeto de preservar la prueba, dar cumplimiento a los allanamientos ordenados por el Magistrado, como así también lleva a cabo las tareas de elaboración de perímetros de seguridad y custodia de aprehendidos en el lugar donde se encuentra realizando el procedimiento.

Las personas aprehendidas por delitos vinculados al narcotráfico de todos los procedimientos realizados por el personal de la Fuerza Policial Antinarcotráfico y de otras fuerzas de seguridad dentro de la Circunscripción Judicial N°1 son alojados de manera temporal en sede de la base operativa capital donde tiene ubicación el departamento acondicionado para el resguardo y custodia de los mismos. Esta dependencia está conformada por personal perteneciente al Departamento de extracción, alojamiento y traslado dependiente de la DGOA, quienes tienen a cargo su custodia hasta tanto se determine su situación por parte del Magistrado. A su vez, el predio en su totalidad se encuentra vigilado y protegido por personal del área de Seguridad Interna, que desempeña dicha tarea cumpliendo estrictos protocolos de seguridad diagramados con el fin de minimizar los posibles riesgos, en procura de la protección de los bienes, y toda persona que se encuentre dentro del perímetro.



*Toma de impresiones dactilares por parte de personal de la FPA en el interior de las instalaciones de Policía Judicial en colaboración con la Unidad Fiscal de Emergencia Sanitaria*

Previamente a cualquiera de estos operativos, se realizan planificaciones en las cuales los integrantes de las dos Direcciones Generales encargados del servicio presentan los puntos claves a tener en cuenta para brindar una óptima seguridad. Una vez en el campo, los procedimientos que lleva a cabo el personal son filmados a los efectos de garantizar la transparencia en el proceso y a su vez obtener un elemento probatorio en los procesos judiciales. Es importante mencionar que las planificaciones durante la pandemia por el virus SARS-CoV, se llevaron a cabo de manera virtual por videoconferencia evitando la aglomeración de personal y que todos los procedimientos se desarrollaron bajo rigurosos protocolos de seguridad sanitaria siguiendo las medidas dictadas por el Centro de Operaciones de Emergencia adoptados en los protocolos internos de la Fuerza.

## División Canes

---

La División Canes es el área dentro de la DGOA de la Fuerza Policial Antinarcostráfico que tiene a su cargo el acompañamiento y adiestramiento de canes destinados a la detección de elementos y sustancias tales como marihuana, cocaína, drogas sintéticas y armas de fuego en los procedimientos llevados adelante; se destaca por ser la primer Fuerza de Latinoamérica que cuenta con sus perros certificados en su pedigree de origen como canes detectores de narcóticos y armas de fuego.

La cantidad de ejemplares con que cuenta la división varía con el paso del tiempo en función de los procesos de fecundación y nacimiento programados y la efectividad de los mismos, como así también a lo largo del periodo de selección y baja de cada can en particular. Al momento de finalizar el periodo del presente reporte, el plantel canino se encuentra compuesto por 27 ejemplares, 20 de ellos canes adultos y 7 cachorros. Cada can es tratado y conservado de excelente manera por profesionales que conforman el área, ya que la misma cuenta con un Médico Veterinario. A su vez cada can es considerado como un compañero más de trabajo dentro de la división, de esta manera se encuentran integrados permanentemente a las tareas laborales que se llevan a cabo y se sienten contenidos en todo momento.

El personal adscrito de la División lleva a cabo tareas de fecundación y nacimiento de canes, adiestramiento de los cachorros con el cuidado y la responsabilidad que ello conlleva, por lo que el personal de la División se encuentra altamente capacitado y especializado en la tarea.

Cabe destacar que, durante el transcurso del año 2020 la División Canes de la Fuerza Policial Antinarcostráfico se encuentra trabajando arduamente en la certificación de procesos en intervenciones caninas y en adiestramiento canino conforme lo estipulado en las normas de calidad internacional ISO 9001 2015.

De la misma manera que sucedió en todas las dependencias que integran la FPA, se tomaron medidas tendientes a la protección del personal y de los ejemplares caninos en el contexto de pandemia por el virus SAR-CoV. Se han realizado adecuaciones a los protocolos de trabajo con el objeto de eliminar o mitigar los posibles eventos de

contagio. Es en este sentido que se han incorporado el “Procedimiento de desinfección de los Canes” y el “Procedimiento de desinfección del Personal”.

En cuanto al procedimiento de canes se establece que una vez finalizado el trabajo de la especialidad con el Can Detector, y luego de arribar a la base, se procede a realizar la desinfección colocando en un recipiente (bandeja de recolección de partículas de móviles carrozados) que contiene agua tibia con detergente o jabón neutro y se sumergirá por unos 3 segundos aproximadamente las extremidades del can en el recipiente, para así eliminar posibles agentes virales. Así también se realiza con un vaporizador el rociado por el pelaje con la solución alcohol/agua.

### El personal adscrito a la división canes

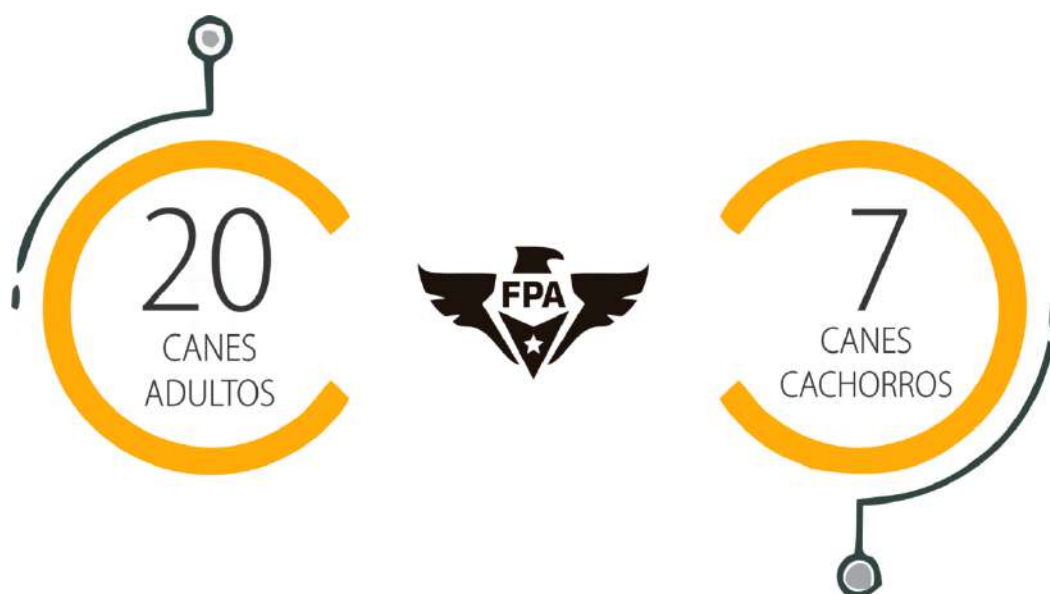
---

La organización se propone cada año que el personal se perfeccione en las tareas que lleva a cabo por lo que, para ser una fuerza de élite, es sumamente necesario que cada agente sea experto en su función. Por ello es que se delimitaron en su momento tres niveles de conocimiento sobre los canes, para que de esta manera el personal pueda ir ascendiendo en cuanto al conocimiento y reconocimiento. En este sentido, el personal comienza siendo guía de canes, es decir acompaña al can en el marco de un procedimiento, posteriormente se convierte en adiestrador de canes que ya puede aparte de guiar adiestrar, para finalmente convertirse en experto instructor de canes que se encargan de capacitar al resto del personal y cumple las anteriores funciones a la perfección. Actualmente la FPA cuenta con:



Plantel canino división canes

---





*Can certificado en detección de drogas de diseño (éxtasis) - primero en Sudamérica.*



BRAMA

*Canes certificados en detección de sustancias prohibidas*



ANDRU



ANUK



ATENEA



YINA



BOJRN



BRAMA



BUSTER



EVANS



DAGO



DALLAS



DORIS

## Nuevos servicios brindados por la FPA - Colaboraciones con otras instituciones públicas en contexto de pandemia

---



102-2, 102-10

Por así establecerlo la normativa que da origen a la Fuerza Policial Antinarcostráfico, en los casos que sea requerida y de acuerdo a los lineamientos establecidos para tal fin, la Institución debe prestar colaboración con las autoridades de otras jurisdicciones. En el marco de la pandemia y luego de haberse dispuesto los Decretos de Necesidad y Urgencia por parte del Poder Ejecutivo Nacional, la Ley Provincial N.º 10.690, y los Decretos Provinciales consecuentes, el MPF a través de la Fiscalía General solicita a la Fuerza su colaboración para mantener el orden y seguridad en relación al control del cumplimiento del aislamiento sanitario dispuesto por la Emergencia Sanitaria suscitada.

Es así que, por órdenes de Fiscalía General, el día 20 de marzo del 2020 se dispuso del trabajo de 60 colaboradores de la especialidad de investigaciones para la constatación de las denuncias (realizadas por la sociedad a través del 0800) por incumplimiento al aislamiento social, preventivo y obligatorio. De la misma manera, destinó la cantidad de 154 colaboradores operativos en apoyo de seguridad a tareas de constatación de denuncias y a tareas de controles dispuestos de manera aleatoria y con finalidad preventiva en diferentes puntos de la provincia.



*Control vehicular realizado por personal de la FPA en colaboración solicitada para el control de cumplimiento del DNU - Aislamiento Social Preventivo*

Una vez recibida la denuncia, es designado personal de investigaciones con personal de apoyo operativo con el fin de hacerse presente en el lugar indicado constatando la existencia o no del incumplimiento del aislamiento social exigido. Luego de realizada esta tarea, las respuestas o resoluciones de estas denuncias se encontraban clasificadas en tres tipos:

#### Hipotesis de caso NEGATIVO

- En las situaciones que se llega al lugar indicado en la denuncia y no se constata el incumplimiento.

#### Hipotesis de caso POSITIVO CON ACTA

- En este caso se observa el incumplimiento por parte de una o varias personas, por lo que se labra un acta de constatación a la/s persona/s que se encuentran en el lugar denunciado, con el fin de dejar evidenciado que se ha puesto en conocimiento a los ciudadanos de la actividad no permitida que se encontraban realizando, accediendo estos al cumplimiento del mismo inmediatamente.

#### Hipotesis de caso POSITIVO CON APREHENSION

- En los casos en que se constata el incumplimiento y la persona a la que se notifica los deberes que le corresponden, hace caso omiso, incumpliendo los Decretos establecidos en el marco de la emergencia sanitaria.

Con el fin de llevar a cabo el análisis de datos, desde el área Estadísticas se dispuso la creación de un panel dinámico disponible las 24 horas del día los 7 días de la semana, para mantener informado al personal superior de la Fuerza y Fiscalía General, de la labor del personal en la Provincia en respuesta a las solicitudes de colaboración, destacando las cifras de denuncias, el total de personas controladas, los vehículos secuestrados y actas labradas entre otros datos de interés.

Otra colaboración de importancia que fue solicitada a la Institución, consistió en el refuerzo de personal en sedes Judiciales específicas. Estos lugares se encontraban destinados al asiento de la UFES: Unidad Fiscal de Emergencia Sanitaria, encargada de recibir procedimientos en casos de incumplimiento del aislamiento social preventivo dispuesto, y UFAI: Unidad Fiscal de Atención Inmediata, siendo esta última la encargada de recibir y dar tratamiento a los procedimientos policiales realizados en el ámbito territorial de la ciudad de Córdoba en donde haya personas aprehendidas o detenidas, siempre que no correspondan al ámbito de actuación material de la Unidad Fiscal de Emergencia Sanitaria (UFES). El personal con estado policial que colaboró en estos lugares realizó actividades y tareas enfocadas en:

- Mantenimiento de la seguridad en el interior de los ambientes, realizada con la presencia de personal uniformado en los ingresos e interior de los edificios judiciales solicitados.
- Coordinación del personal policial de otros organismos públicos que se dirigía a las oficinas judiciales en cuestión con el fin de hacer entrega de procedimientos por incumplimientos de los Decretos de Necesidad y Urgencia ordenado por el Estado.
- Recepción, fichado, control médico, notificación a los infractores en el marco del aislamiento social por parte de la Unidad Judicial y en los casos correspondientes el posterior traslado y seguridad a los centros de detención.





# DESEMPEÑO ECONÓMICO

De la Fuerza Policial  
Antinarco tráfico

## Presupuesto de la Fuerza Policial Antinarco tráfico y trazabilidad de los recursos públicos

201-1

La Dirección de Administración y Logística es la encargada de percibir los recursos necesarios por parte del Poder Ejecutivo, con la finalidad de atender los intereses y necesidades de la Fuerza, los cuales son utilizados de manera objetiva y bajo un riguroso control. Dentro de esta área se gestiona la liquidación de los salarios, compras públicas, la distribución y control de los insumos adquiridos dentro de la FPA, garantizando siempre la trazabilidad de las mismas.

La Fuerza ha diagramado de manera estratégica el uso de los recursos públicos, adecuándose a las medidas económicas ejecutadas en la provincia, por el contexto covid-19, se realizaron compras bajo necesidades específicas las que fueron distribuidas de manera racional. En este nuevo Reporte se puede divisar el uso de los elementos de bioseguridad, lo que sumó un nuevo gasto al ítem de bienes de consumo. También la disminución en algunos servicios utilizados en base operativa y administrativa de la Fuerza Policial Antinarco tráfico reflejaron una disminución significativa de su valor en el presupuesto como por ejemplo el consumo de la energía eléctrica en los primeros meses de pandemia.

PERIODO DEL 01/10/2019 AL 31/12/2019				
OBJETO DEL GASTO	PRESUPUESTO ORIGINAL	PRESUPUESTO CON MODIFICACIONES	EJECUTADO	VARIACIÓN %
Personal	\$ 483.456.000	\$ 714.056.000	\$ 276.077.424	38,66%
Bienes de consumo	\$ 41.533.000	\$ 39.035.000	\$ 12.129.330	31,07%
Servicios no personales	\$ 34.546.000	\$ 37.854.000	\$ 10.925.953	28,86%
Intereses y gastos financieros	\$ -	\$ -	\$ -	-
Bienes de capital	\$ 24.103.000	\$ 24.763.000	\$ 6.800.000	27,46%
Trabajos públicos	\$ 40.700.000	\$ 15.040.000	\$ 477.988	3,18%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 624.338.000</b>	<b>\$ 830.748.000</b>	<b>\$ 306.410.695</b>	<b>36,88%</b>
Transferencias para erogaciones corrientes	\$ 810.000,00	\$ -	\$ -	-

<b>Transferencias para erogaciones de capital</b>	\$ -	\$ -	\$ -	-
<b>TOTAL GENERAL</b>	\$ 625.148.000	\$ 830.748.000	\$ 306.410.695	36,88%

<b>PERIODO DEL 01/01/2020 al 30/11/2020</b>				
<b>OBJETO DEL GASTO</b>	<b>PRESUPUESTO ORIGINAL</b>	<b>PRESUPUESTO CON MODIFICACIONES</b>	<b>EJECUTADO</b>	<b>VARIACIÓN %</b>
<b>Personal</b>	\$ 1.082.350.000	\$ 1.082.350.000	\$ 849.060.738	78,45%
<b>Bienes de consumo</b>	\$ 55.317.000	\$ 55.715.000	\$ 28.978.434	52,01%
<b>Servicios no personales</b>	\$ 53.903.000	\$ 53.505.000	\$ 31.365.612	58,62%
<b>Intereses y gastos financieros</b>	\$ -	\$ -	\$ -	-
<b>Bienes de capital</b>	\$ 24.100.000	\$ 24.100.000	\$ 6.535.416	27,12%
<b>Trabajos públicos</b>	\$ 50.840.000	\$ 50.840.000	\$ 445.839	0,88%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>\$ 1.266.510.000</b>	<b>\$ 1.266.510.000</b>	<b>\$ 916.386.039</b>	<b>72,36%</b>
<b>Transferencias para erogaciones corrientes</b>	\$ -	\$ -	\$ -	-
<b>Transferencias para erogaciones de capital</b>	\$ -	\$ -	\$ -	-
<b>TOTAL GENERAL</b>	\$ 1.266.510.000	\$ 1.266.510.000	\$ 916.386.039	72,36%

El primer cuadro titulado “Periodo del 01/10/2019 al 30/12/2019” indica en las dos primeras columnas el presupuesto y modificaciones de gastos de la FPA por el período anual completo del año 2019 y en la columna de ejecución expone los 3 últimos meses de ese año.

Las dos tablas comprenden una suma total de 14 meses, dos ejercicios presupuestarios anuales por lo que se informa en el cuadro N.º 1 el presupuesto anual 2019 ejecutado de octubre a diciembre 2019. Por otro lado, en la tabla N.º 2 el “Periodo del 01/01/2020 al 30/11/2020”, la que informa el presupuesto anual 2020 ejecutado de enero a noviembre 2020. En ambos periodos se puede identificar el aumento progresivo de la inflación de los precios, lo que afectó de manera considerable la economía a nivel nacional.



En el ítem de inversión de bienes de capital es importante aclarar que el monto autorizado a invertir es medido por la Ley de Presupuesto Anual, la cual está sujeta a cupos. En su ejecución, la Fuerza es controlada por la Dirección de Presupuesto dependiente del Ministerio de Finanzas de la Provincia de Córdoba. Las compras que se realicen de manera anual o mensual se deben justificar y solicitar permiso para tales gastos.

### Suministros, proveedores y mecanismo de contratación

102-9, 414-1

Tal y como se reportó en el período anterior, al ser un organismo público, la Fuerza Policial Antinarcostráfico se rige por la Ley Provincial N.º 10.155 para la realización de compras públicas y contrataciones que son necesarias para el progreso de la misma. En relación al año pasado, todos los montos autorizados son superiores, manteniendo la institución los 5 mecanismos válidos:



Cabe destacar que los proveedores de la provincia son todas las personas/entidades jurídicas o físicas que poseen capacidad para obligarse, y que no se encuentren alcanzadas por los siguientes motivos: a) Las personas físicas o jurídicas que se encuentren suspendidas o inhabilitadas en su calidad de proveedores; b) Los agentes y funcionarios del Estado Provincial y las empresas en las cuales aquellos tuvieren participación social o cargos con facultad decisoria; c) Los fallidos, concursados e interdictos, y d) Los condenados por delitos contra la propiedad, contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, contra la fe pública o por delitos comprendidos en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Estos son contratados luego que superan las condiciones válidas para cada compra según la normativa vigente en materia fiscal: deben estar registrados y al día con sus responsabilidades impositivas; además deben garantizar los derechos laborales y sociales a las personas que estén bajo su dependencia en la prestación del servicio o bien, cumpliendo así las obligaciones patronales (jubilación, obra social, entre otros). Deben asegurar condiciones dignas de trabajo tanto en la salud como en la seguridad laboral.

La FPA solicita los antecedentes de las personas que forman parte de las prestaciones, para garantizar la seguridad de la organización. Así mismo tiene en cuenta prácticas sustentables que buscan crear en las partes con las que se relaciona, impactos positivos y de valor económico, social y ambiental; es decir busca tomar medidas estratégicas sobre la decisión de con quienes relacionarse. Como ejemplo de ello podemos mencionar que la FPA realiza sus contrataciones de combustibles con proveedores que ofrecen combustibles Premium, ya que su combustión es de mayor calidad, por lo que produce menos residuos y carbonilla, al contener menos cantidad de azufre. En el caso del racionamiento, la institución filtra sus proveedores teniendo en cuenta sólo aquellos que ofrezcan variantes del régimen normal para dietas como celíacos, diabéticos, hipo sódico, gastro-hepato protector; como así también exigen una presentación individual de las raciones fomentando el no compartir elementos que puedan ser foco de contagio de enfermedades y exigiendo el compromiso con la inocuidad e higiene de los alimentos. A su vez, el personal manipulador de los alimentos debe cumplir con las normas higiénicas sanitarias en cocinas y lugares donde se preparen y manipulen los alimentos,

según lo establecido por el código alimentario argentino y las correspondientes resoluciones del MERCOSUR vigentes. Otra de las medidas que vale la pena destacar, es que la institución sólo realiza contrataciones de agua potable con aquellos proveedores que dispongan de agua baja en sodio, ayudando a prevenir la hipertensión arterial y fomentando una práctica saludable para sus colaboradores.

## **Retribución equitativa salarial y compensación extraordinaria**

201-4, 202-1, 405-2

Con relación a la remuneración de los integrantes de la FPA, la Ley 10.227 Art. 7º, establece entre los derechos esenciales del personal, la percepción a un sueldo y demás asignaciones que las disposiciones legales determinen según la situación del personal (civil o con estado policial).

La resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil - N.º 4/2020, establece el salario mínimo fijado para trabajos mensualizados a jornada legal completa, es de \$18.900 desde octubre del año 2020, para toda la Nación Argentina. En la Fuerza Policial Antinarcostráfico, el salario de un colaborador sin estado policial -civil-, en su categoría más baja es un 584% superior al salario mínimo vital y móvil. Este porcentaje es inferior en relación al Reporte de Sustentabilidad anterior, el cual reflejó un 16% mayor. En el caso del salario de un colaborador con estado policial, en su categoría más baja es 740% superior al mínimo establecido por la Nación, porcentaje 40% superior al reportado en 2019.

Actualmente en la FPA no se registra disparidad en los salarios por la diferencia de género. La misma se ve modificada por las funciones y otras percepciones de diferentes conceptos como antigüedad, título, entre otros, pero no se relaciona de ninguna manera con el género del colaborador o colaboradora.

Una cuestión a destacar referente a los salarios del personal de la Fuerza durante el periodo reportado es que, teniendo en cuenta la evolución del contexto sanitario, el Gobierno de la Provincia de Córdoba entregó durante 5 meses del año 2020 una suma fija no remunerativa y no bonificable de \$5.000, los cuales fueron liquidados con los respectivos haberes. Esto motivado en las importantes tareas que los efectivos de las fuerzas de seguridad llevaron a cabo y al riesgo, exigencias y exposición que las mismas requirieron para el cumplimiento del “aislamiento social, preventivo y obligatorio” y el posterior “distanciamiento social, preventivo y obligatorio. Los mandos altos de la FPA, es decir quienes ostentan los cargos de Jefe, Subjefe y Directores Generales, decidieron por voluntad propia no percibir esta compensación, en solidaridad con la comunidad cordobesa y el contexto económico que enfrenta debido a la pandemia.

## **Impacto positivo en los tiempos de pandemia**

---

203-2

Durante el periodo reportado, la Fuerza Policial Antinarco tráfico continuó trabajando exhaustivamente con el objetivo de combatir la narco criminalidad en los diferentes puntos del territorio cordobés. A pesar de la emergencia sanitaria, la Fuerza se adaptó a los cambios y necesidades de la justicia luego de que el Poder Ejecutivo Nacional dispusiera el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”-Decretos N.º 297/20, 325/2020 y 355/2020, la Ley Provincial N.º 10.690, y los Decretos Provinciales Nro. 195/2020, 235/2020 245/2020- los cuales determinaban en un primer momento la importancia del distanciamiento social, acción que fue de vital importancia para hacer frente a la situación epidemiológica y mitigar el impacto sanitario de SARS-CoV, ya que no se contaba con un tratamiento efectivo ni con una vacuna. La FPA constató las denuncias de incumplimiento, las que ingresaron a través del 0800 de la institución por lo que se incrementaron los patrullajes preventivos en varios barrios de la ciudad de Córdoba.

Durante el periodo reportado, la dinámica operativa fue variando, continuando así con las colaboraciones a otras fuerzas y sobre todo con el curso de las investigaciones, dando cumplimiento de esta manera a la tarea específica que les concierne. En los

procedimientos llevados a cabo, no solo se cierra un punto de venta o se detiene a un referente, sino que se interrumpe una problemática territorial. Esto no sólo se refleja en lo cualitativo y cuantitativo de las sustancias incautadas o de los detenidos, sino en la protección del bien jurídico que la Fuerza custodia, la salud pública, lo que influye paralelamente en la tranquilidad de las familias y la comunidad cordobesa.



*Patrullajes realizados en solicitud de colaboración por el MPF para el control de cumplimiento del DNU - Aislamiento Social Preventivo*



203-1,203-2

Desde la creación de la Fuerza el 4 de mayo del 2015, se ha notado significativamente el perfeccionamiento de los efectivos logrando resaltar las capacitaciones (internas y externas) y el compromiso destacado de cada uno de ellos, evidenciándose con algunos de los cursos más concurridos en este período: IV Curso de Inteligencia Estratégica y Prospectiva Antidrogas; Violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar; Bioseguridad y Protocolos vigentes SARS-CoV; Diplomado Básico Antidrogas; Trabajo en Equipo; Implementación del Sistema de Gestión de la Calidad- Norma ISO 9001/2015, entre otros. En este periodo la Fuerza incorporó 13 efectivos policiales los cuales revistan como aspirantes, quienes continúan en la etapa instrucción dictada internamente, hasta la evaluación final para ser confirmados como interinos FPA.

En la inversión de bienes de capital, se destacan:

1. Área de Comunicación de Enlace Tecnológico, creación del “Cíclope” herramienta utilizada por un efectivo policial, la que contiene una cámara incorporada en el casco balístico y una mochila de transmisión que emite imágenes en vivo a través de la red 4G. Además, una valija de transmisión de imágenes emitidas por el Dron que también transmite imágenes en vivo mediante la red 4G. Además se adquirieron varios elementos como videocámaras portátiles, monitores led, rúters de red, switch, módulos de interconexión, entre otros.

2. Bajo la emergencia sanitaria suscitada a nivel mundial, la Fuerza a través durante estos nueve meses la necesidad de proveer al personal -policial y civil- los elementos de bioseguridad, lo que en un primer momento se vio afectada por la falta de insumos y de proveedores. La FPA tomó como iniciativa la creación de barbijos de filamento flexible, realizados con impresoras 3D alquiladas para poder reemplazar los tapabocas descartables, creando de esta manera un stock ante la falta de suministro. Simultáneamente crearon una cabina sanitizante de aspersion de cloruro de

benzalconio, para la desinfección de las personas que transitan por el interior o a través de este. La Fuerza adquirió insumos de necesidad básica para el control y cuidado de los ciudadanos que participaron en los allanamientos realizados. El termómetro digital, guantes, barbijos, alcohol y mamelucos sanitarios ayudaron a disminuir las posibilidades de contagios dentro de la Fuerza en la labor diaria.

 **TÚNEL  
SANITIZANTE**

Uso es **OBLIGATORIO** para ingresar a base.  
El nuevo dispositivo sanitario ayuda a proteger el contagio del virus que genera la enfermedad COVID-19 -mediante el desinfectante Cloruro de Benzalconio diluido-.

- 1. INGRESE A LA CABINA SIN RESPIRAR.**
- 2. CAMINE LENTAMENTE ALZANDO LOS BRAZOS HASTA LA MITAD DE LA CABINA.**  

- 3. ADENTRO, DE UN GIRO DE 360°**
- 4. PERMANEZCA DENTRO SOLO 5 SEGUNDOS**
- 5. LUEGO, SALGA CAMINANDO NORMALMENTE**

*Aunque utilice este túnel, no deje de lavarse las manos, protegerse la boca al toser o estornudar y mantener distancia social.*

La Fuerza Policial Antinarcoত্রáfico cuenta con un protocolo específico de desinfección del personal, el mismo establece que todo efectivo actuante, una vez finalizado el

procedimiento, debe quitarse los guantes de látex y máscara o cubre bocas, colocarlos en una bolsa de nylon y cerrar la misma para ser desechada. Con un vaporizador con solución diluida de alcohol/agua se rocían las manos, calzado, uniforme completo y protección visual, y posteriormente el personal se coloca nuevamente un tapaboca para así emprender el retorno a base. Una vez que el personal arriba a la Base Operativa Capital, previo al ingreso, pasa por una cabina sanitizante donde se despoja de todos los elementos utilizados en el campo de trabajo y los coloca en un lugar al aire libre para su ventilación, procediendo nuevamente a la desinfección de todos los elementos utilizados mediante el rociado de solución, debiendo colocarse vestimenta deportiva o de fajina para dirigirse a la dependencia donde revista para continuar con las tareas habituales hasta finalizar la guardia o hasta el momento de disponerse un nuevo servicio.





# DESEMPEÑO AMBIENTAL

---

De la Fuerza Policial  
Antinarcoত্রáfico



306-3

Más allá de su implicación específica en la seguridad y salud pública de la sociedad en la que se encuentra inserta, la FPA reconoce su rol en el entorno ambiental. Es por ello, que analiza de manera minuciosa las acciones e impactos directos e indirectos que pudiera ocasionar con la realización de sus actividades específicas. Sus acciones continúan alineadas a convalidar, de manera sustentable, su compromiso en la reducción del impacto medioambiental, a través de la administración y uso eficiente de sus recursos, consumo responsable de bienes y servicios, potenciando la cultura del cuidado, la prevención y la reducción de la contaminación en todos sus espectros (agua, suelo, aire) con el fin de evitar comprometer el equilibrio ecológico, fundamentando esta política institucional en la visión de que un ambiente saludable ofrece a sus integrantes y comunidad vinculada mayores posibilidades de desarrollo y bienestar general.

La preservación y el mantenimiento de vegetación del predio de la base operativa es una señal del compromiso de la organización en el cuidado del medio ambiente y preservación del ecosistema, contribuyendo al bienestar general de los integrantes de la Institución. Es un principio de gestión, que valora no sólo el desempeño de sus actividades, sino también la generación de una cultura interna de respeto y conciencia ambiental. La distribución de las edificaciones en torno a un espacio verde central con biodiversidad vegetal abundante contribuye a la regulación térmica y humidificación de los espacios. Asimismo, supone un factor importante la interacción del personal con un ambiente natural al momento de salir fuera de las oficinas, ya que fomenta el bienestar del personal influyendo incluso en la eficiencia laboral. La tarea del mantenimiento de estos espacios se encuentra a cargo del personal del área de Guardia Central y Seguridad Interna, conjuntamente con de la división Intendencia e Infraestructura, que brinda los recursos necesarios para llevar a cabo dicha tarea. El mantenimiento y rotación de

plantas se encuentran condicionadas a las distintas estaciones del año. La Institución se involucra y compromete desde el día de su creación a preservar el ecosistema en su entorno. Dentro de su alcance, suma todos los medios disponibles, concientiza a su personal, e implementa prácticas que aportan al bienestar del medio ambiente con pequeñas grandes acciones, las cuales han sido previamente evaluadas con el propósito de minimizar impactos negativos. Como se demuestra en la implementación sustentable de las medidas de ecoeficiencia que se mencionan en el presente Reporte.



*Fotografías que reflejan el cuidado por la biodiversidad y el respeto de la fauna y flora presente en las instalaciones*



306-1, 306-2

Los medios de transporte, en especial los vehículos automóviles, son un elemento esencial para llevar a cabo las diversas tareas de la Institución. Se cuenta al momento de este Reporte con un parque vehicular de 164 unidades, destinadas al trabajo logístico, operativo e investigativo.



*Unidad móvil carrozada para uso en operativos de alta peligrosidad vinculados a la lucha contra el narcotráfico*



*Unidad scanner incorporada al patrimonio de la FPA, equipada con alta tecnología para la detección de sustancias estupefacientes*

Sito en sede de base operativa del parque Sarmiento, la FPA cuenta con su propio taller de mantenimiento y arreglos básicos de sus vehículos, para cuestiones generales que puedan resolverse por personal técnico interno, procurando que cada vehículo utilizado cumpla con las normas de contaminación de gases, utilización de componentes de bajo impacto nocivo ambiental, aprovechando la mayor vida útil de los mismos y reducción del consumo de combustible, cumpliendo así con los estándares ambientales y de seguridad, exigidos para transitar en la provincia de Córdoba. Complementariamente, a través de una entidad externa, se realiza periódicamente una inspección técnica vehicular (ITV), cumpliendo la normativa municipal vigente, para aquellas unidades que transitan en la ciudad de Córdoba, como así también se utilizan entidades externas para todas aquellas reparaciones que excedan los conocimientos del personal FPA o que requieran una infraestructura o recursos o mano de obra especializada, con los que no se cuenta.

En el caso de los lubricantes que resultan de los cambios realizados a las unidades móviles que integran la flota vehicular, los mismos son retenidos por una empresa lubricentro que realiza el mismo, ya que de esta manera se asegura que quede en manos

de una entidad que cuenta con la exigencia de un tratamiento eficiente para el desecho, evitando la contaminación del ambiente.

Las baterías que cumplen su ciclo de vida útil, son entregadas al proveedor mismo a quien se adquieren las nuevas. En este caso el proveedor reutiliza el contenido para lo cual tiene procesos propios.

En el caso de los neumáticos, de igual manera que los demás expuestos, se otorga a disposición de la empresa que realiza el cambio, con el fin de que estas empresas de acuerdo a sus procesos internos exigidos, realicen la reutilización o desecho de los elementos en cumplimiento de los recaudos ambientales necesarios.

Para los residuos de mayor impacto mencionados se ha identificado la trazabilidad sobre el destino final por parte de los terceros involucrados. Quedando pendiente en identificar y sumar a todos los residuos generados por parte de la organización, en miras de una agenda ambiental más sólida.

### Migración de recursos físicos a digitales

---



301-1

La pandemia por SARS-CoV, vigente en la mayor parte de este periodo, ha acelerado la identificación y adaptación de algunos procesos o trámites internos viables de adecuarse, total o parcialmente a formatos digitales.

Toda aquella documentación pasible de ser enviada o completada de manera digital, pasó de ser realizada en formato papel a formato digital en la medida de las posibilidades de generar este cambio. Es el caso ejemplo, de los certificados que son enviados de manera digital por la entidad organizadora, que en un primer momento se imprimían para el alojamiento en los legajos de los trabajadores, estableciéndose luego y orientado a esta determinación, el archivo digital de los mismos sin impresión.

También cabe destacar el incentivo desde el área Economato, respecto a la utilización de notas de solicitud en formato digital. Dicha área confeccionó instructivos detallados al respecto, que fueron difundidos oportunamente a todo el personal de la Fuerza, manteniendo esta modalidad durante el periodo reportado y fomentando constantemente su uso. Es importante destacar a su vez que, desde el Departamento de Administración se acató una medida del Tribunal de Cuentas que logró cierta disminución en el consumo de papel. Si bien los expedientes de rendición de cuentas se realizan en soporte papel, su envío al órgano de control se realiza ahora de manera digital, lo cual permitió suprimir ciertos formularios de las rendiciones de cuentas.

Un área que contribuye de manera fundamental en la utilización de los recursos digitales, es el área de Formación y Capacitación de la FPA. En la medida de las posibilidades sanitarias, se propuso comenzar con la migración de sus capacitaciones de modalidad presencial a modalidad semi presencial y a distancia, con contenidos y formularios de inscripción digitales, como así también efectuando la grabación y edición de técnicas prácticas para su aprendizaje. En consecuencia, será de sumo valor respecto a la reducción significativa del consumo de combustible e insumos por traslado del personal de interior a capacitarse de manera presencial a sede de base operativa del parque Sarmiento. Así mismo, reduce la utilización de bienes de consumo, y contribuye de manera significativa en este contexto a la prevención de la exposición del personal a situaciones pasibles de contagios por covid-19.

Todas estas medidas adoptadas, se ven reflejadas en los números de consumo de papel de la Fuerza. Durante el periodo analizado en el primer Reporte de Sustentabilidad, se consumieron un promedio mensual de 46 resmas de papel y 9 libros de actas. Mientras que, en el presente periodo analizado, la FPA consumió un promedio mensual de 37 resmas de papel y 8 libros de actas.



La Fuerza mantiene cada una de las medidas planteadas en el Reporte anterior, sumando a ellas un nuevo eje. Estas medidas son acciones que permiten la mejora continua de los servicios mediante el uso racional de recursos y la disminución de los impactos negativos en el ambiente. Tienen un propósito abarcativo, que incluye tanto el hecho de cumplir con ciertas medidas de eco eficiencia materialmente, como también promover los buenos hábitos, la concientización y el convencimiento e involucramiento de cada uno de los miembros de la FPA, procurando que se internalicen comportamientos que aporten satisfactoriamente al cuidado del medio ambiente o disminuyan su afectación, como así también el objeto de alcanzar la economía de recursos y disminución de residuos. Al generar el hábito entre sus miembros, de manera inconsciente cada trabajador replica estas acciones en sus demás entornos de contacto, contribuyendo a fomentar una reacción en cadena en sus hogares y como su comportamiento en este aspecto en la vía pública.

Respecto al nuevo eje incorporado en el período reportado, tiene que ver con la reducción del consumo plástico dentro de la base. En el análisis del Reporte anterior, surgió que se consumía agua embotellada dentro de la base operativa, en grandes cantidades. En este nuevo período, fue decisión de la organización comprometerse a disminuir el consumo de material plástico, por lo que se tomaron medidas para la prohibición del consumo de agua embotellada dentro del predio, limitando su consumo exclusivo en los operativos que realiza la Fuerza fuera de sus instalaciones.

Las medidas de eco eficiencia se difunden de manera electrónica a todo el personal, siendo recordadas a su vez, en encuentros presenciales del personal.



# FUERZA POLICIAL ANTINARCOTRÁFICO MEDIDAS DE ECOEFICIENCIA



Asimismo, otra iniciativa que adoptó la Fuerza tiene que ver con la recolección de pilas usadas en un ambiente específico, para luego depositarlas en centros de recolección que le dan el tratamiento debido. Una vez que termina la vida útil de las mismas, deben tratarse con garantías de seguridad evitando que, al acumularse en los basurales sin discriminación, y con el paso del tiempo, pierdan la carcasa derramando los metales peligrosos que contienen, como Mercurio, Cadmio y Zinc. Esta medida fue puesta en marcha a través de la difusión informal entre los colaboradores, debiendo devolver las pilas usadas siempre que se requiriera de nuevas. Garantizando de esta manera la recepción y derivación a los centros de recolección mencionados. Cabe destacar la construcción de la infografía para lograr mayor difusión de la medida adoptada.



## RECOLECCIÓN DE PILAS USADAS EN

# CASA 11 economato



- PILAS COMUNES
- PILAS BOTON

**¿SABIA QUE CUANDO LAS PILAS SE DESCOMPONEN  
LIBERAN SUSTANCIAS ALTAMENTE TOXICAS QUE  
AFECTA A LA SALUD Y AL MEDIO AMBIENTE?**

**¡NO ARROJE SUS RESIDUOS  
ELECTRONICOS EN LOS CESTOS DE  
BASURA COMUN!**

**MEDIDAS SUSTENTABLES**

Tal como se determina configurado en las disposiciones de la Ley 10.200 la Fuerza Policial Antinarco tráfico adquiere competencia territorial en toda la Provincia de Córdoba, con una superficie de 165.310 km<sup>2</sup>. En este amplio marco geográfico, el personal con estado policial que integra la Fuerza debe de cubrir los allanamientos dispuestos por la Justicia, como así también las investigaciones derivadas de las denuncias, y controles preventivos periódicos en calles y rutas, sumado a los procedimientos en colaboración. Por tal motivo, se considera que el combustible y los vehículos se llevan un gran caudal de insumo.



En relación con el periodo reportado en el primer Reporte de Sustentabilidad de la Fuerza, ya no se encuentran dentro de los principales insumos, aquellos relacionados con productos textiles y con pasajes, viáticos y movilidad. Esto se debe a la situación de pandemia, que ha puesto en suspenso por algunos meses muchos servicios brindados

por la Fuerza que requerían de comisiones que justificaban viáticos y pasajes. A su vez, se destaca que no se ha realizado una gran inversión en uniformes durante el 2020.

En esta provisión de insumos, el personal civil desempeña un papel fundamental, ya que es en las dependencias administrativas donde se gestiona y concreta la adquisición y suministro eficiente de esos insumos, luego del proceso establecido que toma en cuenta las solicitudes de recursos y las posibilidades administrativas, presupuestarias y legales correspondientes para adquirirlos.

## Combustible

---

301-1

Respecto al consumo de combustible, durante el presente periodo la Fuerza cuenta con 164 vehículos, 4 vehículos más que con los que contaba durante el primer Reporte de Sustentabilidad. En el lapso comprendido entre los meses de octubre de 2019 y noviembre de 2020 inclusive, se consumieron la siguiente cantidad de litros:

### CONSUMO DE COMBUSTIBLE

Capital e Interior



**234.047 L**  
103 vehículos



**193.936 L**  
61 vehículos

## Consumo de combustible – FPA

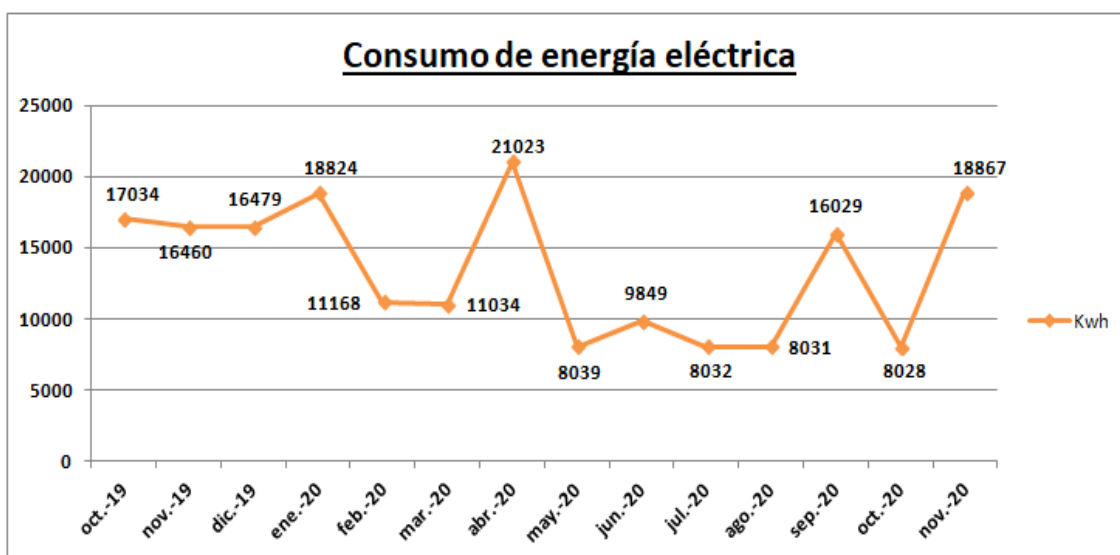
Período 01/07/2019 al 30/11/2020

Tipo de combustible por área	Cantidad en litros	Cantidad de vehículos que utilizan el combustible
<b>Gasoil</b>		
Capital	111.920	<b>61</b>
Interior	82.016	
<b>Total</b>	193.936	
<b>GNC</b>		
		<b>0</b>
<b>Total</b>	0	
<b>Nafta</b>		
Capital	83.419	<b>103</b>
Interior	150.628	
<b>Total</b>	234.047	
<b>Total de Litros consumidos</b>	<b>427.983</b>	<b>164</b>

En promedio, se consumieron por mes 13.852 litros de Gasoil, mientras que 16.717 litros de Nafta durante el periodo comprendido en este reporte. Siguiendo el mismo método, a razón comparativa, durante el periodo comprendido entre enero 2018 y septiembre 2019, se consumió un promedio mensual de 19.013 litros de Gasoil y 20161 litros de Nafta.

En relación al racionamiento del personal en la base operativa de Parque Sarmiento de la Fuerza, se observa que se realizó un gasto mayor durante el periodo del segundo Reporte de Sustentabilidad, en comparación con el periodo comprendido durante el primer Reporte de Sustentabilidad de la FPA. En cantidad de raciones, se han consumido un promedio mensual de 4701, un promedio de 78 raciones diarias para el almuerzo e igual cantidad para la cena del personal. El monto total invertido en este insumo, es un 14% mayor que en relación a la inversión de reportada en el primer Reporte; lo cual refleja no un aumento del consumo, ya que no ha habido un incremento cuantitativo de raciones, sino que se debe al aumento del precio de las raciones debido a la inflación económica acumulada en el periodo.

Energía Eléctrica



En el gráfico podemos observar el consumo de energía eléctrica de la base operativa de la Fuerza en la capital cordobesa, Barrio Parque Sarmiento; durante el periodo comprendido entre octubre de 2019 y noviembre de 2020 inclusive. Como puede notarse, el pico de consumo se produjo en el mes de abril de 2020 con un total de 21.023

kwh consumidos, mientras que el segundo consumo más alto fue en el mes de noviembre de ese mismo año con 18.867 kwh. Durante 2020 se observa un consumo menor de 5.580 Kwh consumidos, en relación a la sumatoria de los consumos en los mismos meses del año 2019.

La Fuerza ha realizado a su vez un fino análisis comparativo, respecto al periodo de su primer Reporte de Sustentabilidad y el presente Reporte. Del mismo surgió que en promedio, durante el primer periodo reportado, se consumieron mensualmente 16.288 Kwh mientras que, durante el periodo de octubre 2019 y noviembre 2020, se consumieron en un promedio mensual 13.492 Kwh. Esto significa una disminución del 18% del consumo comparando ambos periodos.

Esto se estima que se debió a la conjunción de dos factores, la práctica continua de las medidas de eco eficiencia y la disminución parcial de personal civil trabajando en oficinas por protocolo covid-19 (ya que el personal policial mantuvo su ritmo de trabajo presencial). A su vez, cabe destacar que la luminaria existente es de bajo consumo, siendo ésta en su mayoría del tipo LED.

Como información complementaria, la sede operativa no utiliza gas comprimido/natural como medio de energía, ni de combustión.



# DESEMPEÑO SOCIAL

de la Fuerza Policial  
Antinarcoত্রáfico







403-1, 403-2, 403-9, 403-10

Uno de los pilares fundamentales que sostiene la estructura del desarrollo organizacional de la FPA es el interés superior por la integridad de todo su personal, sin distinción de tarea, jerarquía o nivel de desempeño en el que se encuentra, siendo reflejado ello en el acompañamiento psicológico, físico y técnico que se realiza de manera individualizada y permanente con cada uno de los trabajadores.

Por así establecerlo las normativas nacionales que regulan la vinculación laboral, todo el personal en relación de dependencia con la Fuerza se encuentra asegurado contra riesgos laborales, por lo que cuenta con una Aseguradora de Riesgos de Trabajo externa que brinda este servicio (Asecor). Todas las lesiones o enfermedades del personal vinculadas al trabajo que desempeña son informadas por las vías determinadas.

Durante el periodo que comprende el presente documento el número de muertes reportadas es cero (0), como así también cero (0) situaciones de lesiones que concluyan en grandes consecuencias o imposibilite al trabajador para que, luego de un tiempo de recuperación, retorne a la actividad que desempeña habitualmente. En la extensión temporal analizada se han reportado 30 accidentes laborales. Cabe recordar que el mayor porcentaje de la Institución realiza actividades de seguridad en los distintos barrios y localidades de la provincia en los que ha sido denunciada actividad delictiva vinculada al narcotráfico, lo que hace propicio el contacto con situaciones hostiles que son pasibles de producir lesiones, por lo que, con el fin de disminuir la probabilidad de que ocurran, se brinda al personal toda la protección necesaria, procurando efectivizar la seguridad individual de cada trabajador.



Por cuanto a la distinción por género del personal accidentado en ocasión de servicio, el 17% corresponde a personal femenino y el 83% de los accidentados son colaboradores masculinos. El total de días corridos perdidos por accidentes de trabajo es de 961 para un total de 30 trabajadores. Al realizar una comparación de este período con el reportado con anterioridad, se observa una marcada diferencia en la cantidad de horas perdidas por trabajador masculino, situación que no ocurre en el personal femenino ya que se mantiene casi en los mismos valores (294 días contra 241 días). La disminución de un 63% en la cantidad de días se visualiza al comparar los 1137 días del Primer Reporte, con los 720 días correspondientes al presente Reporte. Esta variación, que es un señalador positivo para el personal que integra la organización, está relacionada con dos circunstancias a tener en cuenta. Por un lado, se relaciona con el cambio de modalidad de algunos colaboradores, al teletrabajo lo que disminuye significativamente los riesgos propios del traslado y algunos laborales. Por otro lado, se relaciona con la concientización al personal sobre el cuidado personal, compromiso con la seguridad en los operativos realizados y con la provisión de elementos de protección.

Otro factor a tener en cuenta, que fue incorporado por las aseguradoras de trabajo como enfermedad profesional para el caso de las Instituciones de actividades esenciales, es el caso de que el personal contraiga el virus covid-19. La Fuerza Policial Antinarcostráfico es una institución necesaria para el mantenimiento del orden público y la seguridad social por lo que la actividad desempeñada se continuó llevando a cabo aún en circunstancias de aislamiento social. Pese a dotar al personal de recursos y elementos de protección personal, extremando las medidas sanitarias, la labor cotidiana expone al personal integrante a un potencial contagio, por lo que las Aseguradoras de Riesgos de trabajo debieron incorporar el contagio de virus covid-19 como una enfermedad profesional no listada para trabajadores de actividades esenciales, como es el caso de la Institución en Reporte, por lo cual incorporan la cobertura médica necesaria al trabajador.

Durante el periodo reportado, fueron contabilizados 33 casos positivos de covid-19 entre el personal de la organización, un 36% correspondiendo a colaboradoras y un 64% a colaboradores masculinos. El total de días corridos perdidos por contraer el virus covid-19 corresponden a 195 días para un total de 33 trabajadores.





*Operativo de control vehicular realizado en el marco de la contribución interinstitucional para el mantenimiento de la seguridad social, realizado por personal de la FPA y Policía de la Provincia de Córdoba*

## Derecho parental del personal



401-3

El derecho parental, comprendido como licencia por maternidad y paternidad de todos los trabajadores de la FPA se encuentra regulado por la Ley Provincial N.º 9.905 que establece 180 días corridos para quienes hayan culminado su proceso de gestación dando a luz y 8 días corridos para el progenitor masculino.

Durante el período objeto del Reporte, veintiséis trabajadores solicitaron la licencia por paternidad, mientras que tres lo hicieron por maternidad. Luego de finalizadas sus respectivas licencias, la totalidad de los empleados se incorporaron, en el periodo que se presenta.

Es importante destacar que desde el Área Medicina Laboral de la Institución se realiza un seguimiento personalizado por parte del personal médico durante el cual se realizan entrevistas personales o telefónicas con la trabajadora en periodo de gestación, desde el primer momento del conocimiento de su estado de gravidez. Así mismo, con intervención de esta misma área se realizan las adecuaciones laborales necesarias, donde se incluyen cambios de actividades priorizando aquellas de bajo riesgo, cambios de horarios de jornada laboral en pos del bienestar de la gestante, entre otras disposiciones que sean necesarias.



## Seguridad laboral



403-1, 403-2, 403-4

La Institución cuenta con un área mantenimiento, dependiente de la división intendencia e infraestructura, en la que se desempeña personal cuya tarea específica es realizar controles periódicos de las estructuras edilicias e instalaciones de servicios generales de uso en los distintos centros de trabajo que integran la organización, tanto para aquellos que se encuentran en la capital cordobesa, como en las circunscripciones del interior. En el caso de Capital, estos controles se realizan de manera bimestral

mientras que, en las dependencias del interior provincial, de manera semestral, dejando en cada caso las descripciones del estado general evaluado mediante una planilla elaborada a tal fin. Así mismo, todo trabajador tiene la posibilidad de comunicarse de manera directa, ya sea telefónicamente o mediante notificación escrita con el área, al observar una situación en alguna estructura o instalación susceptible de poner en peligro al personal.

La identificación de peligros en la sede operativa de la capital, posee una retroalimentación constante ya que el mismo personal que se encarga de mantener en estado la infraestructura de la Institución, se encuentra diariamente compartiendo los espacios de trabajo con el resto del personal.

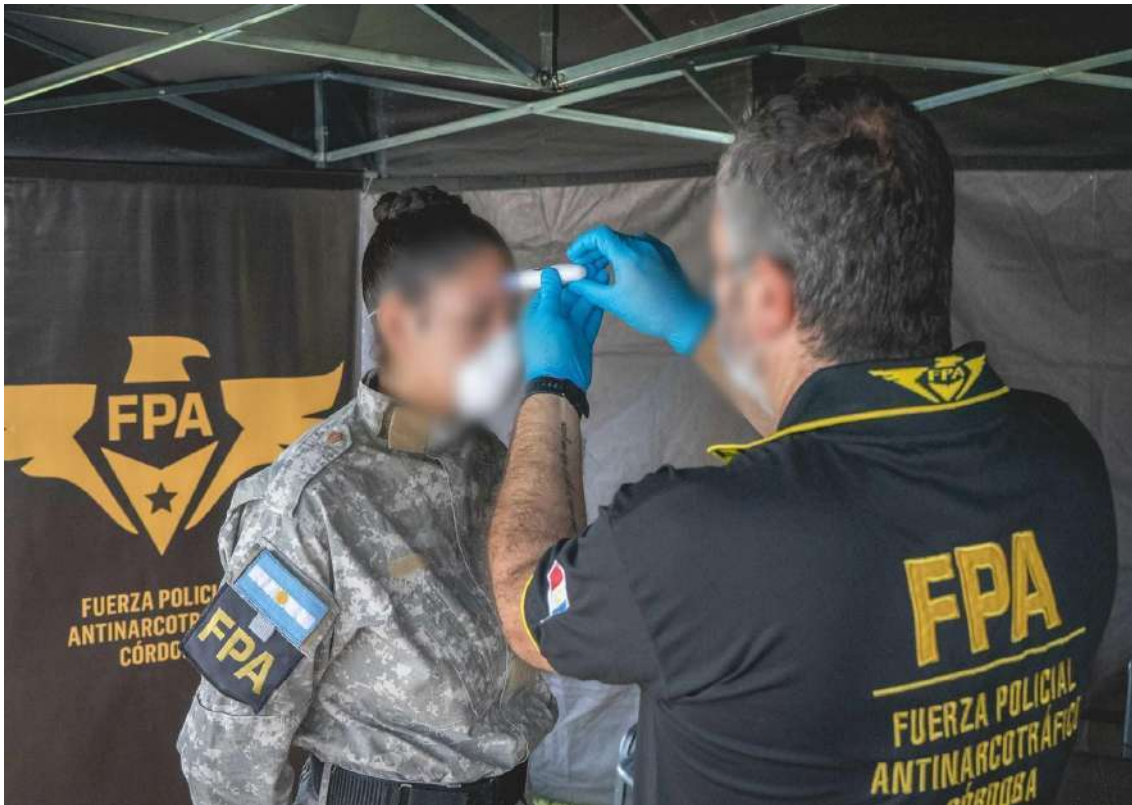
## El bienestar del recurso humano: abordaje psicofísico y social

---



403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9

Para abordar este punto se debe destacar que la Institución posee un marcado compromiso con la seguridad y salud de sus trabajadores ya que son considerados el principal factor de interés en la organización, a través del cual, puede cumplir con los objetivos de seguridad planteados, objetivos que constituyen el servicio brindado a la sociedad. El personal total de la Fuerza policial, cuenta con un servicio de salud externo que asiste a cada trabajador en las enfermedades relacionadas y no relacionadas a la actividad laboral, cuenta con seguro de asistencia en riesgos de trabajo y un seguro de vida, como elementos esenciales y obligatorios de la vinculación en relación de dependencia. No obstante, dentro de la Institución se cuenta con un servicio de asistencia médica física y psicológica que alcanza a todo el personal dependiente de la misma.



*Profesional del área Medicina Laboral de la FPA realizando el control de temperatura de rutina para el personal de guardia de la Institución*

En el periodo reportado adquiere significativa importancia las medidas de seguridad adoptadas por la institución para la prevención del contagio y propagación del virus SARS-CoV. En el primer momento de conocimiento de la situación general y a través de reuniones de evaluación de contexto y prospectiva de acciones, se tomaron estrictas medidas tendientes a brindar seguridad al personal y su núcleo familiar, sin dejar de lado la actividad diaria de inevitable desarrollo al tratarse de una Institución de desempeño esencial. Ello llevó a que, en primera instancia, de manera obligatoria y gratuita, el personal total de trabajadores, con y sin estado policial, fuera capacitado por el Centro de Operaciones de Emergencia -COE-, entidad idónea puesta en marcha con el fin de centralizar información y disposición de medidas en materia de Emergencia por SARS-CoV.

Paralelamente, por parte de la Institución y a través de las dependencias de logística, se puso a disposición de todo el personal y todas aquellas personas que inevitablemente forman parte de las actividades que desarrolla la Fuerza (como es el caso de los testigos), los elementos indispensables para la protección personal, como barbijos, guantes, alcohol, gafas, máscaras, jabón y papel secante. Con el mismo objetivo, se dispusieron

medidas de higiene en los espacios de trabajo y se intensificaron las medidas de limpieza, para lo cual se puso a disposición del personal todos los elementos necesarios.



*Desinfección superficial de las vestimentas y manos una persona aprehendida en un operativo llevado a cabo por la FPA*





*Vista frontal de una persona que asiste a los oficiales en calidad de testigo, llevando los elementos brindados para la protección física y sanitaria*



*Vista posterior de una persona que asiste a los oficiales en calidad de testigo, llevando elementos brindados para la protección física y sanitaria*

Medicina Laboral generó un protocolo con el fin de evitar o mitigar los efectos de la pandemia por covid-19 dentro de la organización, protegiendo no solo a los trabajadores sino también a su entorno familiar. Como medida principal adoptada se destaca la adecuación de la asistencia laboral al personal incluido en los grupos de riesgo, en pos de proteger de manera integral su estado de salud, brindando la posibilidad de realizar actividades a través de teletrabajo domiciliario. En cuanto al resto del personal que concurre de manera normal a sus centros de trabajo, se encuentra implementado el control de la temperatura al momento del ingreso y egreso de los establecimientos de forma obligatoria para la totalidad del personal, como así también para el caso de personas que no se encuentran en relación de dependencia con la institución, pero por alguna circunstancia deben realizar el ingreso a las instalaciones.

El distanciamiento social, uso de barbijo y disminución de circulación de personal por motivos extra laborales representan otras de las medidas que fueron fuertemente adoptadas con el fin de contribuir a una adecuada gestión de riesgos institucional. Además, se realizó la entrega de trípticos y se colocó cartelera alusiva a las medidas de prevención dispuestas por el Ministerio de Salud.

El área de Medicina Laboral efectuó también la difusión del protocolo de prevención y seguridad implementado para el caso de SARS-CoV, con el cual se tomaron 23 medidas con el fin de eliminar o mitigar los efectos y posible contagio por el virus:

1. Receso administrativo para el personal administrativo.
2. Disminución de la cantidad de personal policial en base, implementando home office.
3. Disminución de movilidad entre circunscripciones para comisiones innecesarias.
4. Utilización del uniforme solo en caso de servicio.
5. Desinfección del uniforme al regreso de operativos.
6. Toma de conciencia de no asistencia a lugares de concurrencia masiva.
7. Licencia excepcional al regreso desde el extranjero.
8. Uso obligatorio de barbijo.
9. Detección temprana de casos potenciales mediante el análisis de riesgos.

- 10.** Comunicación al personal de la incorporación de la enfermedad por coronavirus como enfermedad de carácter profesional.
- 11.** Capacitación en medidas de bioseguridad con el COE - Centro de Operaciones de Emergencia - Dirección Unidades de Alto Riesgo de la Policía de la Provincia de Córdoba.
- 12.** Protocolo de prevención y seguridad en salud.
- 13.** Provisión de elementos de bioseguridad (elementos de seguridad personal y de elementos de higiene y limpieza).
- 14.** Higiene y sanitización de los espacios y elementos de trabajo.
- 15.** Control de temperatura al ingreso y egreso de la jornada.
- 16.** Aplicación del túnel sanitizante para el ingreso y egreso de toda persona a la sede.
- 17.** Sectorización de las mesas de racionamiento.
- 18.** Empleo de carpas en espacios abiertos a fin de ampliar la infraestructura.
- 19.** Atención al público por ventanas de las oficinas.
- 20.** Empleo de plataformas virtuales como nuevo modo de comunicación y reunión.
- 21.** Disminución del contacto físico entre personas.
- 22.** Reuniones de toma de conciencia del contexto para el personal.
- 23.** Adecuación de trabajo para grupos de riesgo.
- 24.** Asistencia al personal aislado.

Continuando con el impulso de medidas que brinden al trabajador un ambiente seguro en el contexto que se encuentra atravesando el mundo entero, es que se intensificó la asistencia de los servicios al personal por parte del área Medicina Laboral en dos aspectos fundamentales. Por un lado, el personal médico de la Fuerza lleva a cabo un seguimiento cuantificado de los casos de personal enfermo por SARS-CoV estableciendo las relaciones cercanas y brindando aislamiento domiciliario preventivo con el fin de limitar el contagio entre el personal en el ámbito laboral.

Acompañando a este principio del desarrollo del bienestar general del personal es que se desarrollan distintos programas que incluyen a los trabajadores con estado policial con el fin de mantener en un alto estado de rendimiento. Se destacan las actividades implementadas anualmente en los distintos programas como el programa de vacunación, programa de donación y asistencia del banco de sangre y

acompañamiento de salud nutricional y rendimiento físico, entre otros. Por otro lado, el personal cuenta con un espacio de asistencia emocional a su disposición para cualquier situación en que la requiera, sea o no vinculado al contexto de pandemia. Esta asistencia que se brinda a los trabajadores forma parte de los servicios internos que la Institución pone a disposición durante todos los días del año y las 24 horas, con el fin de que el personal pueda llevar a estas instancias sus inquietudes y necesidades personales, brindando un ambiente de contención y apoyo. Debiendo sólo acercarse a la oficina de Medicina Laboral solicitando una entrevista con el facultativo especialista en clínica médica, psicología y/o psiquiatría. Los especialistas resolverán la necesidad o podrán guiarlo a la resolución externa llevando a cabo un apoyo y seguimiento. En esta línea, se ha difundido en correos electrónicos lo expuesto a continuación, recordando la posibilidad de asistencia psicológica que brinda la fuerza y los teléfonos a los cuales solicitarla:

# ASISTENCIA PSICOLOGICA



Llamar al Área de Salud



FUERZA POLICIAL  
ANTINARCOTRÁFICO  
CÓRDOBA

## Formación y capacitación permanente del personal

---



404-1, 404-2, 404-3, 410-1, 412-2

Dentro de los pilares fundamentales que sostienen la integridad de la Institución se encuentra la capacitación constante del recurso humano, entendida como el desarrollo de todas aquellas actividades didácticas destinadas a adquirir conocimientos, habilidades y aptitudes tendientes a fomentar el correcto desempeño en la labor de los trabajadores de cada una de las dependencias. La actualización permanente de los conocimientos y adecuación a las dinámicas sociales es un aspecto central para abordar de manera eficiente la problemática asociada al narcomenudeo. Para mantener un nivel de profesionalismo del personal tanto civil como policial, anualmente se evalúa al 100% realizando un seguimiento y medición de su desempeño.

Para llevar a cabo la tarea de actualización y formación acorde a cada necesidad, la Escuela de Formación y Capacitación de la Fuerza solicita a las diferentes áreas de trabajo que elaboren un reporte de las capacitaciones que requieren para el ciclo lectivo próximo y, una vez que se recaba esta información, se proyecta el Plan Anual de Capacitación en el que se tienen en cuenta las distintas actividades que serán incorporadas a la currícula anual del nuevo período, luego que sean autorizadas por Fiscalía General. Autorizado el Plan Anual se realiza la planificación y seguimiento de todas las instancias educativas dictadas por parte de entidades externas como así también el perfeccionamiento y especialización permanente propia de cada dependencia. Entre las capacitaciones que se brindan a los trabajadores, existe formación obligatoria de organismos y Policías Internacionales como lo es la OEA, Policía Nacional del Ecuador y Policía Nacional de Colombia, nutriendo así la Institución de herramientas al personal para afrontar dinámicas que en la actualidad se encuentran surgiendo localmente pero presentes en auge en aquellos países capacitadores, favoreciendo también las políticas y recursos de prevención en materia de narcotráfico.

Durante el lapso que comprende el presente Reporte, los trabajadores participaron de un total de 18 cursos presenciales y 34 de manera virtual, entre los que se destacan los detallados a continuación:



**Formaciones de índole policial**

POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDAD BASADAS EN EVIDENCIA"  
 DESAFÍOS TECNO-PROCESALES EN LA INVESTIGACIÓN DE ENTORNOS DIGITALES  
 IV CURSO INTELIGENCIA ESTRATÉGICA Y PROSPECTIVA  
 ANTIDROGAS - POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA  
 JORNADA DE ACTUALIZACIÓN DE DROGAS, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS  
 CURSO DE TÁCTICAS ESPECIALES PARA OPERACIONES ANTINARCOTRÁFICO  
 INSTRUCTOR DE TIRO DE ARMAS CORTAS Y LARGAS  
 NARCOTRÁFICO: ASPECTOS JURÍDICOS Y HUMANOS  
 DIPLOMADO BÁSICO ANTIDROGAS - POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA  
 PERROS DE TRABAJO PARA LA DETECCIÓN DE ESTUPEFACIENTES



**Formaciones de índole general**

VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, VIOLENCIA INTRAFAMILIAR  
 IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD NORMA ISO 9001/2015  
 INTRODUCCIÓN A PLANIFICACIÓN Y PROYECTO  
 GESTIÓN INTEGRAL DEL TIEMPO  
 SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO  
 COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL  
 2º EDICIÓN - FORMACIÓN DE GÉNERO Y ABORDAJE DE VIOLENCIAS  
 ENCUENTRO SOBRE DERECHOS HUMANOS  
 SEGURIDAD VIAL



**Formaciones covid-19**

BIOSEGURIDAD Y PROTOCOLOS VIGENTES COVID-19  
 PROTOCOLO DE ACTUACIÓN COVID-19  
 PROTOCOLO DE PREVENCIÓN COVID-19



# CAPACITACIONES



## Promedio de horas de formación

	TRABAJADORAS	TRABAJADORES	PERSONAL SUPERIOR	PERSONAL SUBALTERNO
PERSONAL POLICIAL	103 hs	94 hs	43 hs	205 hs
PERSONAL CIVIL	24 hs	15 hs	09 hs	21 hs

La formación, capacitación y especialización se considera una temática imprescindible para lograr en el personal una optimización de la respuesta que se encuentra en condiciones de brindar, una mayor capacidad de adaptación al contexto dinámico con el que mantiene estrecho contacto, una menor necesidad de supervisión fomentando el liderazgo y delegación de tareas con un bajo índice de accidentes laborales y, como eje central de la carrera profesional, brinda motivación personal e igualdad de acceso a la promoción.

Tal como lo establece la Ley Provincial que dota de estructura a la Fuerza, el régimen de carrera profesional del personal con estado policial se basa en los principios de profesionalización, eficiencia funcional y capacitación, atendiendo a la satisfacción plena de las acciones tendientes a resguardar y garantizar la seguridad pública. Es en este marco que el 100% del personal de la Institución anualmente es valorado de manera integral, a través de una planilla de evaluación establecida para todo el personal que se desempeñe en la función pública de la provincia, donde adquieren importancia los criterios de desempeño en las actividades llevadas a cabo, los antecedentes funcionales y disciplinarios y la capacitación profesional. Durante el periodo que ocupa el presente Reporte, en el mes de febrero y marzo se realizó la evaluación correspondiente al año previo para los 412 colaboradores de la institución, siendo 98 mujeres y 314 colaboradores masculinos.

## Paradigma laboral basado en la protección integral de los derechos humanos

---



410-1, 412-1, 412-2

La Constitución de la Nación Argentina prevé el marco de protección de las garantías y derechos de todos los habitantes que la integran, por cuanto, y en función de su principio de supremacía, se posiciona por encima de todo ordenamiento jurídico (art 31 CN). Incorpora luego, en su reforma del año 1994, un grupo de instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos (art 75.22 CN) dotando a los mismos de jerarquía constitucional, definiendo de esta manera la conformación de la cima piramidal del sistema jurídico nacional. En adecuación a esta doctrina constitucional, es que los demás instrumentos normativos propician y desarrollan herramientas legales tendientes a la protección integral de los derechos de las personas en su totalidad. Es así, que dentro del marco normativo que acompaña esta orientación, cabe destacar que se encuentra en plena vigencia la Ley Nacional 27.372 Ley de Derechos y Garantías de

personas víctimas de delitos, a través de la cual, ante el conocimiento de un hecho delictual en menoscabo de los derechos personales, se ponen a disposición herramientas de protección con precedencia en los grupos considerados vulnerables.

El trabajo de la Fuerza Policial Antinarcostráfico se realiza en cumplimiento irrestricto de las normativas vigentes a las que se encuentra ajustada, tanto en el marco procedimental como así también en el contenido del derecho sustantivo. Por sus características constitutivas dentro del Sistema de Seguridad Pública de la Provincia de Córdoba, es una Institución que desarrolla una actividad estrechamente vinculada a la protección de los derechos de las personas. Por ello, en la Ley Provincial 10.227, se encuentran establecidos como principios básicos de actuación del personal que la integra el desempeño responsable, el respeto a la comunidad, la imparcialidad e igualdad en el cumplimiento de la ley, el respeto a los derechos humanos, y la protección de la integridad física, psíquica y moral de las personas bajo su cuidado o custodia.

Para llevar a cabo esta tarea, el personal que conforma las distintas dependencias que integran la estructura de la Fuerza, recibe de manera regular formación en políticas de Derechos Humanos, tales como cursos mencionados con anterioridad, dictados durante el periodo del Reporte en presentación: "Violencia contra la mujer, violencia intrafamiliar" Taller de Sensibilización, "Derechos Humanos", "Capacitación Ley Micaela" (formación en género), "Formación de género y abordaje de violencias" y "Encuentro sobre Derechos Humanos". Estas capacitaciones se dictan de manera transversal, se brindan de manera obligatoria y gratuita para la totalidad del personal con y sin estado policial, por lo que todo el personal está capacitado en políticas o procedimientos vinculados a los Derechos Humanos en sus distintos campos de actuación.

Es importante destacar como ejemplo del trabajo y compromiso en la protección de los Derechos Humanos Universales, la Audiencia de Control de Detención que se lleva a cabo en el primer momento de declaración del imputado, en la que el Juez de Control que se encuentra interviniendo en la causa, se dirige de manera directa y en forma personal al imputado, en contra de quien se encuentra en curso la investigación llevada a cabo por la Fuerza Policial Antinarcostráfico bajo directivas del Ministerio Público Fiscal, indagando acerca del trato por parte del personal policial, situaciones de discriminación sufridas, o la existencia de algún menoscabo en sus derechos personales, entre otras

cuestiones. Esta herramienta de control de protección de derechos humanos se lleva a cabo en el total de los operativos que culminan con la detención de la persona que comete el delito vinculado a estupefacientes.



*Personal policial en formación momentos previos a realizar un operativo en la Ciudad de Córdoba*

## Integración de género en las funciones y cargos de la institución



102-10, 405-1

Un paradigma que adquiere gran importancia en la política de gestión del personal en la Fuerza policial Antinarcostráfico se encuentra construido en torno a la equidad de género. Entendida esta equidad como aquella en función de la cual hombres y mujeres son tratados con justicia de acuerdo a sus propias necesidades, pudiendo dar un tratamiento diferente a cada uno, pero debiendo ser equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones, y oportunidades. En este ámbito se inscriben los

esfuerzos orientados a que la igualdad de género sea incorporada de manera transversal en todos los estamentos de la organización, tanto en sus funciones de campo como así también en las funciones de dirección, brindando acceso pleno e igualitario de la mujer a los puestos de trabajo y el alcance de los recursos productivos y de desarrollo.

Es muy importante el compromiso de la Institución por generar entornos de trabajo equitativo e inclusivo que permitan, tanto a las mujeres como a los hombres, tener las mismas oportunidades de contribuir, beneficiarse y alcanzar su máximo potencial. Esto puede ser evidenciado en actividades que se desarrollan en torno al respeto y consideración de ambos géneros en las diferentes dependencias, como saluciones especiales en sus días festivos, capacitaciones en temática de género e integración de personal femenino en cada una de las dependencias policiales y administrativas que componen el organigrama. Constantemente se fomenta el desarrollo del personal total de manera igualitaria, considerado como un derecho fundamental del que goza toda persona dentro y fuera del ámbito laboral. En este último punto, se visualiza la inclusión de la mujer como recurso valioso, sin diferenciación subjetiva de la actividad que se encuentra en condiciones de realizar, siendo compuesta la fuerza en un 23.8% por personal femenino y un 76.2% en el caso de personal masculino.

Al hacer un análisis cuantitativo de la distribución de los recursos humanos, es posible observar personal femenino en posiciones de liderazgo y gestión de la Institución con el 26.1% de los cargos superiores cubiertos, frente a un 73.9% cubiertos por personal masculino. Como dato a considerar, es importante destacar que la Fuerza Policial Antinarco tráfico cuenta con una mujer en el cargo de Subjefe, quien fue propuesta por el Ministerio Público Fiscal por sus condiciones de profesionalismo, capacitación y su gran trayectoria policial, asumiendo dicha función en la Institución el 22/06/2020, tras la aprobación legislativa correspondiente.



Entrevista de prensa a la Sra. Subjefa luego de su designación, acompañada por los Fiscales adjuntos del MPF y el Sr. Jefe de la Fuerza

En el siguiente cuadro se puede observar el porcentaje de personal total de la Fuerza, segmentado de acuerdo a la edad y género:

	MENOR DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 50 AÑOS	MAYOR DE 50 AÑOS	
MUJERES	08 %	14 %	01 %	23 % MUJERES
HOMBRES	19 %	56 %	02 %	77 % HOMBRES
	27 %	70 %	03 %	



404-2

Hacia finales del año 2019 se incorporó un nuevo personal femenino en el área Centro de Enlace Tecnológico. Comenzó a cumplir funciones específicas de la actividad como “Torrista, Antenista y Rescatista” un personal policial de investigaciones de la Fuerza, quien, tras realizar la Capacitación Laboral de Nivel Internacional organizada por la Asociación de Trabajadores Torrlista Antenista de la República Argentina (Asociación ATTARA) en la ciudad de Canals durante el mes de Septiembre de dicho año, se convirtió en la octava mujer a nivel nacional en obtener tal certificación; y la primera en la Provincia de Córdoba (dentro de las fuerzas de seguridad) en obtenerla.

En el cursado participaron más de treinta personas de diferentes empresas e instituciones del país y del exterior (Venezuela, La Pampa, Rio Negro, Bs. As. Córdoba, entre otros). La finalidad fue capacitarlos en las actividades relacionadas con las técnicas y procedimientos de Instalación y Mantenimiento de Sistemas de antenas, estructuras de soportes y medios de comunicaciones para facilitar el funcionamiento de los medios fijos y de campaña en el apoyo a operaciones en comunicaciones.



*Personal policial femenino, desempeñando sus tareas habituales como antenista torrista para el mantenimiento de las instalaciones de la FPA*



*Personal policial femenino, desempeñando sus tareas habituales como antenista torrista para el mantenimiento de las instalaciones de la FPA*





415-1

La Fuerza Policial Antinarco tráfico como Institución pública provincial no puede realizar donaciones ni contribución alguna a partidos o representantes políticos. Esta premisa está solventada en que la contribución de manera directa o indirecta a estas entidades son propicias a generar riesgos de corrupción dado que pueden ser empleados para ejercer influencia indebida en el proceso político.

En el marco Nacional en el artículo N°34 de la Ley N°25.600 de financiamiento de los partidos políticos, consta la imposibilidad de los mismos de aceptar o recibir, directa o indirectamente, entre otros: “b) Contribuciones o donaciones de entidades centralizadas o descentralizadas, nacionales, provinciales, interestatales, binacionales o multilaterales, municipales o de la Ciudad de Buenos Aires.

A su vez en lo que respecta a jurisdicción provincial, el Código Electoral (Ley N°9.571) define el esquema de financiamiento de los partidos políticos. En el artículo N° 203 – inc. 2 explicita la prohibición para los partidos políticos de recibir contribuciones o donaciones de entidades gubernamentales”.

Más específicamente en el ámbito de la Institución motivo del Reporte y refiriéndose de manera directa al personal con estado policial, se encuentra establecido como prohibición: Participar en actividades políticas, partidarias, gremiales o sectoriales, o desempeñar cargos electivos, dispuesto esto en el artículo 8 inciso a) de la Ley 10227, por lo que el personal integrante de la misma debe apegarse a este lineamiento dispuesto normativamente.

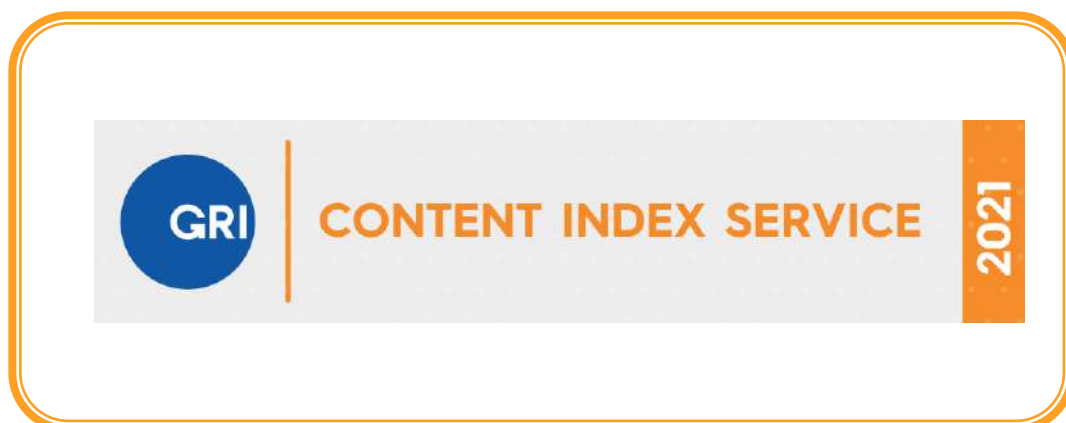


# ÍNDICE

---

## de contenidos GRI





Para el Content Index Service, GRI Service ha confirmado que el índice de contenidos de GRI en el Reporte es claro, y que las referencias para cada contenido incluido correspondan con las secciones indicadas en el Reporte.

Estándar GRI	Contenido	Descripción	Página/Respuesta Directa	Omisión
GRI 101: Fundamentos 2016				
Contenidos Generales				
Perfil de la organización				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-1	Nombre de la organización	10	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	10, 11, 18 y 74	
	102-3	Ubicación de la sede	10	
	102-4	Ubicación de las operaciones	40	
	102-5	Propiedad y forma jurídica	10 y 38	
	102-6	Mercados servidos	40	

102-7	Tamaño de la organización	40, 43 y 63	
102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	43	
102-9	Cadena de suministro.	81	
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.	5, 7, 29, 74 y 124	
102-11	Principio o enfoque de precaución.	<p>El principio o enfoque de precaución es el marco de trabajo de toda la Fuerza Policial Antinarcostráfico.</p> <p>El personal se encuentra preparado para todo tipo de situación, ya que la FPA al ser de élite exige dicha capacidad, por lo que constantemente previo a cada acción se evalúan y gestionan los riesgos que pueden suscitarse en el marco de los procedimientos y operativos ordenados por autoridad competente.</p>	
102-12	Iniciativas externas.	Por motivo de la pandemia provocada por el virus SARS-CoV, no se han suscripto nuevos convenios durante el año 2020.	
102-13	Afiliación a asociaciones	Actualmente la Fuerza Policial Antinarcostráfico tiene en vigencia convenios con la Dirección General de Migraciones de la Nación, con la Fundación	

			Banco Central de Sangre de Córdoba, SIFCOP (Sistema Federal de Comunicaciones Policiales), y SIBIOS (Sistema Federal de Identificación Biométrica para la Seguridad).	
Estrategia				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	5 y 7	
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-15	Principales Impactos, riesgos y oportunidades.	36	
Ética e integridad				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	11 y 13	
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	53	
Gobernanza				

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-18	Estructura de gobernanza	38	
	102-19	Delegación de Autoridad	En la Fuerza Policial Antinarco tráfico no está estipulada la delegación de autoridad en la legislación que la regula.	
	102-21	Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.	59	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de objetivos, valores y estrategia.	38	
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	Diariamente los responsables de cada sector realizan una evaluación de todas las acciones emprendidas como también por emprender de manera integral. Esto permite prevenir errores, corregir situaciones adversas y potenciar impactos positivos.	
Participación de los grupos de interés				

GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-40	Lista de los grupos de interés	53	
	102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	En el caso de la Fuerza Policial Antinarcostráfico el porcentaje es de 0%	
	102-42	Identificación y selección de los grupos de interés	53	
	102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés	55 y 59	
	102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados	55 y 59	
Prácticas para la elaboración de informes				
GRI 102: Contenidos Generales 2016	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	No hay entidades incluidas en los estados financieros consolidados	
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las Coberturas del tema	16	
	102-47	Lista de temas materiales	28	
	102-48	Reexpresión de la información	No hubo ninguna reexpresión de información con respecto al Reporte anterior.	

	102-49	Cambios en la elaboración de informes.	Con respecto al Reporte del año 2019 se observa que en el presente Reporte se ha agregado el ODS N° 4, y a su vez se le dio participación a los mandos medios mediante un período de consulta para que brinden su opinión respecto a los ODS a los cuales la FPA contribuye de mayor manera.	
	102-50	Período objeto del informe	16	
	102-51	Fecha del último informe	El último Reporte de la Fuerza Policial Antinarcostráfico de la Provincia de Córdoba correspondió al período que abarca desde el 01/01/2018 al 30/09/2019	
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Cada dos años	
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	10	
	102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con	16	
	102-55	Índice de Contenidos de GRI	131	



	102-56	Verificación externa	El Reporte de Sustentabilidad de la Fuerza Policial Antinarcostráfico no se ha sometido a verificación externa. Aun así cabe destacar que el proceso de recolección de información ha sido obteniendo datos oportunos y certeros de la organización, con sus debidos respaldos.	
Temas Materiales				
Económico				
Desempeño económico				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes.	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 201: Desempeño Económico 2016	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	79	
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	43	

	201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	83	
Presencia en el mercado				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 202: Presencia en el mercado 2016	202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.	83	
	202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local	a. El 100% de los altos ejecutivos pertenecen a la comunidad local.	

			<p>b. Alto ejecutivos: agentes FPA domiciliados en la provincia de Córdoba.</p> <p>c. Local: toda la Provincia de Córdoba</p>	
Impactos económicos indirectos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 203: Impactos económicos indirectos 2016	203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	86	
	203-2	Impactos económicos indirectos significativos	18, 84 y 86	
Anticorrupción				
	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	

GRI 205: Anticorrupción 2016	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	El 100% de las acciones de la Fuerza Policial Antinarco tráfico son evaluadas para riesgos relacionados con corrupción.	
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	<p>El 100% de los trabajadores de la FPA tienen conocimiento del marco normativo (Declaraciones Juradas Patrimoniales y Acuerdo de Confidencialidad, dispuesto en la Ley N.º 10. 227) y de las obligaciones que la institución debe cumplir.</p> <p>El 100% del personal con estado policial reconoce como autoridad competente al Tribunal de Conducta Policial para inspección y control interno de la prestación de los servicios, investigando todas aquellas conductas que puedan constituir falta disciplinaria, sea leve, grave o gravísima.</p> <p>En cambio, el 100% del personal civil de la Fuerza se rige por la Ley N°7233 Estatuto del Empleado Público</p>	
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	13	

Medioambiental				
Materiales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 301: Materiales 2016	301-1	Materiales utilizados por peso y volumen.	94, 99, 100 y 102	
Energía				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 302: Energía 2016	302-1	Consumo energético dentro de la organización	102	
Residuos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	

	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 306: Residuos 2020	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos	92	
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos	92	
	306-3	Residuos generados	90	
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 307: Cumplimiento ambiental 2016	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.	Durante el período a reportar no se registró ninguna acción que pueda estar vinculada a incumplimiento con la legislación y normativa ambiental.	
GRI 401: Empleo 2016	401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	43	

	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	43	
	401-3	Permiso parental	108	
Relaciones trabajador-empresa				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 402: Relaciones trabajador- empresa 2016	402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.	43	
Salud y seguridad en el trabajo				

GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018	403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	105 y 109	
	403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	105 y 109	
	403-3	Servicios de salud en el trabajo	110	
	403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	109 y 110	
	403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	110	
	403-6	Fomento de la salud de los trabajadores	110	
	403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	110	
	403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	110	



	403-9	Lesiones por accidente laboral	105 y 110	
	403-10	Dolencias y Enfermedades Laborales	105	
Formación y enseñanza				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 404: Formación y enseñanza 2016	404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	119	
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	119 y 127	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	119	
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades 2016.	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	124	
	405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	83	
No discriminación				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 406: No discriminación 2016.	406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.	No se encuentran registrados casos de discriminación de los que haya tomado conocimiento la Institución durante el período a reportar.	
Libertad de asociación y negociación colectiva				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	

<p>GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva 2016.</p>	<p>407-1</p>	<p>Operaciones y proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo.</p>	<p>No se registran operaciones ni proveedores cuyo derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva podría estar en riesgo en el período a reportar.</p>	
<p>Trabajo infantil</p>				
<p>GRI 103: Enfoque de Gestión 2016</p>	<p>103-1</p>	<p>Explicación del tema material y su cobertura.</p>	<p>16, 18 y 28</p>	
	<p>103-2</p>	<p>El enfoque de gestión y sus componentes</p>	<p>18 y 29</p>	
	<p>103-3</p>	<p>Evaluación del enfoque de gestión</p>	<p>36</p>	
<p>GRI 408: Trabajo infantil 2016.</p>	<p>408-1</p>	<p>Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil.</p>	<p>No se registran operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo infantil durante el periodo a reportar.</p>	

Trabajo forzoso u obligatorio				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio 2016.	409-1	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.	No se registran operaciones ni proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio durante el período a reportar.	
Prácticas en materia de seguridad				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 410: Prácticas en materia de seguridad 2016.	410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.	119 y 122	

Derechos de los pueblos indígenas				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas 2016	411-1	Casos de violaciones de los derechos de los pueblos indígenas	No se han registrado casos de violación de los derechos de los pueblos indígenas durante el período a reportar.	
Evaluación de Derechos Humanos				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	

GRI 412: Evaluación de derechos humanos 2016	412-1	Operaciones sometidas a revisiones o evaluaciones de impacto sobre los derechos humanos	122	
	412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	119 y 122	
Comunidades Locales				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	

GRI 413: Comunidades locales 2016	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	55	
Evaluación Social de los proveedores				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 414:  Evaluación Social de los proveedores 2016	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	81	

Política pública				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 415: Política pública 2016.	415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos.	129	
Privacidad del cliente				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 418: Privacidad del cliente 2016.	418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.	No se registra ninguna denuncia por violación a la privacidad de un ciudadano en el período a reportar.	



Cumplimiento socio económico				
GRI 103: Enfoque de Gestión 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura.	16, 18 y 28	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	18 y 29	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	36	
GRI 419: Cumplimiento socioeconómico 2016.	419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	No se registra ningún incumplimiento en el periodo reportado.	



