

Ficha Programática
PNSP (2025–2035)

Información básica

Fecha de llenado: 02/10/2025.

Nombre de la persona proponente: Sub Crio Juan Eduardo DOMINGUEZ DE LIMA

Institución / organización: Ministerio del Interior- D.I.P.N- D.G.R.T.I.D

Correo electrónico o contacto de referencia: juan.dominguez@minterior.gub.uy

1. Título del programa

“Cuidar a los que nos cuidan”

2. Problema específico al que responde

Históricamente, los funcionarios policiales afectados al combate directo al narcotráfico (especialmente los que desempeñan funciones en la DGRTID), deben poseer una amplia vocación de servicio, sentido de pertenencia, motivación, honestidad y una rectitud inquebrantable. Para poder desempeñar sus tareas bajos estrictos niveles de exigencia y peligrosidad, y paralelamente no ceder ante las tentaciones que se le puedan ser presentadas a diario por el Crimen Organizado, tanto a nivel económico como social, ya sean por acción u omisión. Por ende, el personal tanto superior como subalterno, debe pasar por exigentes selecciones previas, desarrollar sus funciones bajo altos niveles motivacionales y contar con las capacidades tanto físicas como intelectuales, para un correcto desarrollo de la operatividad.

3. Principales factores o causas del problema

De varios años a la fecha, se han venido deteriorando o perdiendo, por diferentes factores, beneficios existentes como: convenios, derechos y buenas prácticas, que habían sido previamente adquiridas durante gestiones históricas en el transcurso de la existencia de la Dirección General.

Cómo resultado de las mencionadas pérdidas, actualmente los beneficios que poseen los efectivos que diariamente arriesgan su vida en el combate al narcotráfico, son quasi inexistentes, o en su defecto son similares o inferiores a los de las demás unidades de la Policía Nacional.

Visto desde la perspectiva institucional, no se logra divisar una problemática ante la “igualdad”, pero sin embargo, si es observada o comparada frente a las exigencias; los riesgos y el propio avance del fenómeno que se quiere combatir, reducir los efectos retributivos, a la mera vocación funcional que posee cada efectivo, evidencia claras falencias en la situación actual.

A continuación, se enumera alguna de las deficiencias existentes constatadas:

- Reducción de Recursos Humanos y sobrecarga laboral del personal.
- Bajos procesos de evaluación y filtrado, debido a la pérdida de prioridades para la elección o eventuales movimientos de Personal (Pases en comisión; permutas; etc).
- Reducción y carencias de retribuciones económicas extrasalariales (viáticos; Art. 222; Canasta de fin de año aportada por la J.N.D; otras).
- Eliminación de convenios existentes (Ej: Año 2009 convenio de préstamos Hipotecarios con beneficios en colaboración con la J.N.D; B.H.U y A.N.V), que brindaba importante posibilidades a los funcionarios necesitados para el acceso a una vivienda digna y segura, que reduzca su exposición y la de su familia a la cercanía de grupos delictivos.
- Degradación en calificaciones del personal (actuaciones destacadas).
- Falta de oportunidades de ascensos por méritos (Personal Subalterno).
- Carencia de asistencia técnica en salud mental y ocupacional.

4. Objetivo principal del programa

Mejorar las condiciones laborales, motivacionales, económicas, de vivienda, seguridad y salud mental de los efectivos policiales que desempeñan funciones en el combate directo al narcotráfico y el Crimen Organizado.

5. Población objetivo

Efectivos que desempeñan funciones en el combate directo al narcotráfico y el Crimen Organizado.

6. Cobertura temporal y territorial

Duración estimada de la intervención : Continua y permanente.

Territorio: Nacional.

7. Descripción de las actividades a desarrollar

Vivienda:

- Restablecer o programar nuevos convenios (con la J.N.D; B.H.U; A.N.V; M.V.O.T.M.A) para facilitar el acceso a la compra de vivienda en condiciones seguras para el personal policial.

Económicas:

- Establecer mecanismos de compensación económica para el personal policial que participa en tareas de combate al narcotráfico, con el fin de mejorar su dedicación exclusiva a la función y reducir la necesidad de ingresos paralelos.

Ejemplos:

Compensación por Sobrecarga Horaria y Riesgos laborales:

- Diseñar un sistema de compensaciones directas (ej. viáticos o asignaciones especiales) o un proyecto basado en el Artículo 222 (similar al modelo de la Dirección Nacional de Policía Científica), para retribuir las horas que excedan la

carga horaria legal y/o el riesgo inherente a las tareas de combate al narcotráfico.

- Implementar un esquema de retribuciones variables (ej. P.A.D.O.), por el cumplimiento de metas y objetivos específicos definidos en la lucha contra el narcotráfico.
- Gestionar convenios de beneficios para el personal, como la asignación de Tickets de Alimentación bajo acuerdos con el Fondo de Bienes Decomisados.
- Innovar y explorar cualquier otra vía que genere ingresos o beneficios paralelos, tangibles y directos.

Recursos Humanos:

- Dotar a la Unidad con los recursos humanos necesarios para el desarrollo de la actividad, teniendo en cuenta datos estadísticos del aumento del fenómeno delictivo.
- Establecer criterios a nivel ministerial, para que las dependencias policiales enfocadas en el combate al narcotráfico y crimen organizado, posean condiciones de priorización y agilidad ante situaciones de selección o movimiento de personal. Ya sea para el ingreso, cómo para el egreso de funcionarios ante eventuales bajos rendimientos, mal perfilamiento previo, o cualquier otro elemento o indicio justificado, cómo por ejemplo: sospechas de filtraciones o corrupción.
- Otorgar calificación acorde al personal policial afectado a tareas operativas en el combate al narcotráfico. Ejemplo: Modificación del Art. 21 del Decreto 431/2016, agregando 20 Puntos anuales a la calificación del personal que cumpla con los requisitos.
- Reservar vacantes para el otorgamiento de ascensos por méritos (Art. 67 ley 19.315) de forma excepcional al personal subalterno, que por sus actuaciones destacadas y continuas en el combate al narcotráfico, puedan encuadrar en las condiciones exigidas.

- Continuar con tareas de capacitación continua tanto a nivel nacional como internacional de los efectivos.

Salud Mental:

- Establecer proyectos eficientes con la D.N.S.P, para una atención psicológica y psicolaboral de los funcionarios de forma más cercana y frecuente, mediante la realización de charlas informativas y entrevistas personales asiduas.

8. Resultados esperados

- La implementación integral o parcial y paulatina de estas medidas, tiene como objetivo principal lograr un círculo virtuoso de desempeño y bienestar ocupacional.
- Se espera una mayor dedicación exclusiva a la función policial.
- Una reducción significativa de las oportunidades de posibles existencias de corrupción y filtraciones, por razones de descrédito o desmotivación funcional.
- Un incremento en la efectividad operativa contra el narcotráfico y el crimen organizado.
- Una mejora sustancial en la moral, la retención y la calidad de vida del personal afectado a estas tareas. Esto consolidaría una fuerza de élite más profesional, motivada, segura y con mejor “blindaje” ante infiltraciones.

9. Instituciones responsables y aliadas

- Ministerio del Interior.
- Junta Nacional de Drogas.
- Fondo de bienes decomisados.
- Agencia Nacional de Vivienda.
- Banco Hipotecario del Uruguay.
- M.V.O.T.M.A.

10. Recursos mínimos requeridos

Principales rubros de gasto:

1. Vivienda.
2. Incentivos salariales.
3. Recursos Humanos.

Monto total estimado: No avaliado.

Observaciones

- Se transcribe fragmento de declaración del Crio. Gral. ® Julio GUARTECHE, del año 2009, en instancias que se daba a conocer el último convenio conocido para el acceso a la vivienda de funcionarios policiales de la D.G.R.T.I.D:

“...Fue una necesidad que la Junta logró captar o saber y de alguna manera se enmarca en un serie de medidas que se tomaron para mejorar los aspectos de seguridad de nuestro personal, por lo cual en su momento fuimos sorprendidos y estamos sumamente agradecidos por esta iniciativa que revierte lo que generalmente sucede. Generalmente esperamos en nuestro país que suceda un problema y después salimos con la solución. Aquí estamos haciendo absolutamente lo contrario, por lo cual reitero mi agradecimiento.”

(se sugiere visitar fuente sitio web :http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/noticias/2009/09/2009092101.htm)

- Se adjuntan, a efectos ilustrativos e informativos, datos estadísticos de encuesta realizada sobre la temática, a la totalidad de los funcionarios integrantes de la D.G.R.T.I.D

- Se sugiere comparar sugerencias con teoría de la motivación humana conocida como “Pirámide de Maslow”.