



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2017 - Año de las Energías Renovables

Anexo

Número:

Referencia: EX-2017-00090647- -APN-DNGYBPPYS#MSG - ANEXO I

ANEXO I

**PROGRAMA INTEGRAL DE ESTÍMULOS PARA EL PERSONAL DE LAS FUERZAS
POLICIALES Y DE SEGURIDAD**

1. Índice.

[1. Índice. 5](#)

[Fundamentación. 6](#)

[2. Objetivos. 7](#)

[2.1. General: 7](#)

[2.2. Específicos: 7](#)

[3. Clasificación de Estímulos.. 7](#)

[4. Principios.. 9](#)

[5. Sistemas de Estímulos Aplicados al Desempeño Laboral. 9](#)

[Objetivo General: 9](#)

[Objetivos Específicos: 9](#)

[5.1. Reconocimientos a las Actuaciones Destacadas. 10](#)

[5.2. Clasificación de los Reconocimientos a las Actuaciones Destacadas. 11](#)

[6. Metodología.. 12](#)

[6.1. Criterios de Selección. 13](#)

[6.2. Base de Datos y Sistema de Selección. 15](#)

[7. Sistema de Estímulos aplicados a la Promoción del Bienestar.. 16](#)

[7.1. Estímulos Pecuniarios. 16](#)

[7.2. Proyectos orientados al Cuidado de la Salud. 17](#)

[7.3. Proyectos orientados a la recreación y educación del personal de las Fuerzas y su núcleo familiar. 20](#)

[8. Consideraciones Finales.. 20](#)

[ANEXO II – SISTEMA DE PONDERACION DE ACTUACIONES DESTACADAS. 21](#)

[Fin del documento.. 24](#)

Areas de Nienestar de cada Fuerza

Fundamentación.

La presente iniciativa encuentra como uno de sus pilares fundamentales promover procesos vinculados al bienestar social y al estímulo laboral tendientes a fomentar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal de las Fuerzas. Dentro de los resultados esperados, se prevé un impacto positivo en la calidad de vida del personal y un incremento del nivel de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación con el servicio que presta en la Institución.

Este Programa implica el inicio de un cambio cultural interno y externo a la Institución, mediante el cual el personal uniformado pueda percibir un mayor grado de identificación y respaldo por parte de las Fuerzas y el Ministerio de Seguridad. De esta manera y en línea con el paradigma organizacional actual, se centraliza el talento humano como el eje fundamental en la organización y gestión de las Fuerzas, propagándose entre los efectivos lo que en términos sociológicos se denomina un “Efecto Contagio Positivo”.

El programa descripto se encuentra dirigido al personal uniformado integrante de las Fuerzas Policiales y de Seguridad dependientes del Ministerio de Seguridad de la Nación, conforme se detalla a continuación:

- POLICÍA FEDERAL ARGENTINA
- GENDARMERÍA NACIONAL ARGENTINA
- PREFECTURA NAVAL ARGENTINA
- POLICÍA DE SEGURIDAD AEROPORTUARIA

La aplicación del programa se articulará de manera conjunta entre los organismos y áreas detalladas a continuación:

Ministerio de Seguridad:

- Subsecretaría de Políticas de Seguridad e Intervención Territorial.
- Dirección Nacional de Gestión y Bienestar del Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.

4. Dirección de Carrera del Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.
4. Dirección de Bienestar.

Fuerzas Policiales y de Seguridad:

- Dirección de Recursos Humanos de cada Fuerza.
- Áreas de Bienestar de cada Fuerza.

2.Objetivos.

2.1.General:

Implementar diversos proyectos cuyas finalidades son aumentar el bienestar y potenciar la productividad laboral del personal de las Fuerzas mediante el desarrollo de mecanismos de motivación por el cual los efectivos puedan identificar un efecto directo entre su accionar y la respuesta valorativa de la Institución y el Ministerio.

2.2.Específicos:

Proporcionar mediante sistemas de puntaje, herramientas metodológicas transparentes y objetivas que puedan ser tenidas en consideración al momento de evaluar la trayectoria, plan de carrera y/o la asignación de viviendas oficiales al personal de las Fuerzas.

En cuanto a los procesos vinculados al estímulo laboral, la Dirección de Carrera del Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad tiene como objetivo identificar y reconocer el desempeño comprometido, destacado y positivo de los efectivos.

A su vez, la Dirección de Bienestar tiene como objetivos monitorear y promover la salud, prevenir enfermedades y generar espacios de recreación y cultura para los efectivos y su núcleo familiar.

3.Clasificación de Estímulos

Los estímulos contemplados para cada individuo o equipo de trabajo tendrán carácter de pecuniario o económico, materializados en bienes y servicios o no pecuniarios, basados en distinciones y/o beneficios no económicos.

Los mismos surgirán como consecuencia de actividades destacadas, o bien podrán ser otorgados con el fin de estimular determinados comportamientos y mejorar el bienestar de los integrantes de las FFPPySS.

Estímulos	
Pecuniarios	No pecuniarios
Viajes turísticos	Diplomas
Becas de capacitación	Felicitaciones
Viviendas y seguros de caución	Desayunos o almuerzos
Descuentos aéreos	Descansos especiales
Tarjetas de beneficios/voucher	
Descuentos en gimnasio	
Acceso al crédito	

Cabe destacar que si bien el alcance de los estímulos aborda a la mayoría del personal, se reserva la asignación de una parte de los mismos a los efectivos que reflejen sus funciones mediante actuaciones destacadas.

Por lo expuesto, se clasificarán a los estímulos, en función de su alcance, de acuerdo al siguiente detalle:

- **Estímulos Exclusivos:** viajes turísticos, diplomas, felicitaciones, desayunos/almuerzos y descansos especiales.
- **Estímulos Generales:** becas de capacitación, vivienda, descuentos aéreos, tarjetas de beneficios, descuentos en gimnasio y seguros de caución para alquiler de vivienda.

4.Principios

Los proyectos están constituidos por un conjunto de políticas e iniciativas entrelazadas que convergen al Programa Integral, con la finalidad de aumentar el bienestar y la productividad laboral del personal de las Fuerzas mediante el desarrollo de mecanismos de motivación que permitan a los miembros de las fuerzas, identificar un efecto directo entre su accionar, la respuesta valorativa de la Institución y el Ministerio.

Por lo expuesto, se han diseñado herramientas metodológicas transparentes y objetivas, como los sistemas de puntaje, basados en los principios básicos y fundamentales que regirán el programa, los cuales se detallan a continuación:

4. ***Principio de Dignidad:*** Desde la institución se priorizara al individuo, por su condición de “*ser humano*”, valorando la transparencia en su actuar basada en el respeto y la honestidad.
4. ***Principio de Coherencia:*** Establece la armonía en el desempeño diario del efectivo entre sus objetivos individuales y los institucionales.
4. ***Principio de Equidad:*** Los reconocimientos contemplan las particularidades de los hechos destacados, como así también, las características de los individuos y los destinos donde brindan el servicio.
5. ***Principios de Excelencia:*** Establece la búsqueda permanente del trabajo responsable y comprometido para alcanzar la excelencia en el servicio a la comunidad.
4. ***Principio de Transparencia:*** Destaca el carácter meritorio y no arbitrario de los reconocimientos.

5.Sistemas de Estímulos Aplicados al Desempeño Laboral

Objetivo General:

Fomentar la cultura del reconocimiento y del estímulo entre los integrantes de las Fuerzas, entendiéndose a las mismas como determinantes de actitudes positivas y comprometidas que sirvan como motivadores para elevar los niveles de excelencia.

Objetivos Específicos:

- Generar un sistema de estímulos que permita aumentar la productividad laboral de los miembros de la Fuerzas Policiales y de Seguridad, mediante la identificación y reconocimiento del desempeño comprometido, destacado y positivo.
- Potenciar la calidad del servicio policial, mejorando así, la imagen Institucional de cada Fuerza.
- Asegurar las condiciones necesarias para mantener y promover un ambiente laboral favorable.
- Propiciar condiciones individuales y colectivas que fomenten la mejora permanente en las actividades policiales.
- Fortalecer el sentido de pertenencia de los miembros de la Institución, lo cual redundará en la efectividad del servicio.

5.1.Reconocimientos a las Actuaciones Destacadas

Este tipo de reconocimiento está dirigido a las actuaciones destacadas del Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad en los distintos actos del servicio. Cabe destacar, que si bien existen diversos reconocimientos dentro de las propias Fuerzas, se pretende identificar y acompañar al personal, de forma tal, que se sienta reconocido por el Ministerio.

Se considerará el accionar de los efectivos conforme a la siguiente clasificación:

Acciones Operativas

En el marco de este proyecto se considerará como “actuación operativa destacada”, a aquella actividad desarrollada por el personal de las Fuerzas, que en virtud de sus funciones, resulte por sus cualidades o importancia digna de reconocer. Las formas en las que serán premiadas, como también así su oportunidad de entrega se encuentran comprendidas en la clasificación de reconocimiento.

Acciones hacia la comunidad

El Ministerio de Seguridad, propone mediante este tipo de reconocimiento destacar la resolución de los problemas que enfrenta la sociedad desde de un concepto más amplio que lo estrictamente delictual, como ser auxilio a aquellas personas que se encuentren en situación de emergencia alguna, asistencia inmediata a un ciudadano y rescate entre otras.

Cabe destacar, que en ambos casos las acciones descriptas tienen como objetivo reafirmar la confianza y enaltecer la imagen de las Fuerzas ante la sociedad. Dichas acciones se encuentran íntimamente ligadas con la ética, la claridad, la moral pública, la honestidad, la exposición de la información, entre otros.

5.2. Clasificación de los Reconocimientos a las Actuaciones Destacadas

DISTINCIONES

- **Diploma al “Mejor Personal del Año”**: Está destinado a las personas que hayan obtenido mayor cantidad de reconocimientos en el transcurso del año. El mismo podrá estar suscripto por el Sr. Presidente de la Nación, la Sra. Ministra de Seguridad, el Sr. Secretario de Seguridad y/o Subsecretario de Políticas de Seguridad e Intervención Territorial.

Asimismo se le otorgará el **Premio “Ministerio de Seguridad”**, consistente en un viaje para el beneficiario y su familia.

Se otorgarán como máximo tres premios por cada fuerza, pudiendo variar de acuerdo al presupuesto anual destinado al presente programa.

A la hora de evaluar al merecedor, no solo se tendrá en cuenta la cantidad de actuaciones destacadas que presente, sino que también se evaluará a aquel que sobresalga ya sea por buena predisposición y abnegación al servicio además de que su accionar refleje los valores de cada Fuerza. El mismo no es canjeable, ni reembolsable.

- **Diploma al “Personal Destacado”**: Destinado a aquellas personas que no hayan alcanzado a obtener la Distinción “Mejor Personal del Año”, pero presenten un número considerable de actuaciones destacadas en el año o algunas de ellas por su característica resulten trascendentes de acuerdo a los objetivos de este Ministerio.
- El mismo podrá estar suscripto por la Sra. Ministra de Seguridad, el Sr. Secretario de Seguridad y/o Subsecretario de Políticas de Seguridad e Intervención Territorial.
- **Nota de Felicitación**: Será suscripta por la Sra. Ministra de Seguridad, el Sr. Secretario de Seguridad y/o el Sr. Subsecretario de Políticas de Seguridad e Intervención Territorial, de acuerdo a la trascendencia y/o magnitud de la acción y será incorporada al Legajo Personal del merecedor. Estas notas se entregaran durante todo el año, con la finalidad de reforzar aquellas actividades y/o actuaciones que las Fuerzas hayan destacado.

ESTIMULOS NO PECUNIARIOS

- **Desayuno/Almuerzo**: Se seleccionarán las personas destacadas del mes de cada Fuerza, las cuáles serán invitadas por la Dirección de Carrera a participar de un desayuno/almuerzo.

El propósito del mismo es intercambiar experiencias laborales entre los efectivos de las Fuerzas y dar a conocer las actividades que se realizan desde esta área. Esta actividad se realizará tentativamente en forma trimestral.

- ***Descansos Especiales:*** Se otorgarán a aquellas personas que por sus actuaciones se destaquen, dando prioridad al personal que se encuentra en unidades operativas, el cual no podrá superar más de TRES (3) días corridos, debiendo este ser autorizado por cada jefe a cargo y teniendo especialmente en cuenta la no alteración de la operatividad del área.
- ***Cursos y Seminarios:*** En los casos que se dicten cursos de capacitación o seminarios, las personas reconocidas tendrán prioridad.

6. Metodología

El objetivo de esta sección es proponer un lenguaje común que facilite una guía metodológica para cumplimentar los pasos necesarios para el proceso de selección del personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad que será reconocido por parte del Ministerio de Seguridad.

Población Objetivo

Los reconocimientos tienen como potencial destinatario el personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad que haya participado de un hecho destacado y que no cuente con sanciones graves durante un periodo no inferior a un año.

La información mensual suministrada por las Fuerzas en relación a su personal destacado, Juzgados, o la que les solicite el Ministerio, será cargada en la base de datos.

Reconocimientos

El Ministerio de Seguridad reconocerá al personal de las Fuerzas que haya participado de hechos destacados mediante notas de felicitación, diplomas, beneficios y premio.

Notas de Felicitación

En función a las características propias de cada hecho y resaltando aspectos tales como el compromiso con la sociedad, solidaridad, etc., el Ministerio hará reconocimientos mediante notas de felicitación a parte de la población objetivo.

Diplomas

A partir de los hechos destacados que fuesen reconocidos mediante nota de felicitación durante el mes, se seleccionaran los que hayan cobrado mayor relevancia, a criterio de la Dirección Nacional de Gestión y Bienestar, para la sociedad o el Ministerio y se le hará entrega al personal interviniente de un diploma al mes siguiente.

Beneficios y Premio

Estos reconocimientos están destinados, en un principio, para cada Fuerza Policial y de Seguridad, discriminados según categoría (Personal Superior, Personal Subalterno y Personal de Alumnos). A su vez, los beneficios se otorgan trimestralmente y el premio de manera anual. Los cuales se pueden usufructuar en el periodo siguiente al que se lo entrega.

6.1. Criterios de Selección

A fin de garantizar objetividad en la elección de las personas reconocidas por su actividad destacada, se trabajará en distintas etapas.

En una primera etapa, las Fuerzas remitirán, a la Dirección con carácter mensual, dos acciones destacadas (**una operativa y otra hacia la comunidad**) detallándose el personal interviniente y la Superintendencia/ Región/ Zona a la cual pertenezca. Cabe destacar, que las acciones seleccionadas responden a los criterios determinados por las Instituciones.

Asimismo, se recabará información de otras acciones a través de los medios de comunicación, solicitudes a Jefatura de Gabinete u oficios Judiciales.

Por último, durante el proceso final de selección de los efectivos que resultarán merecedores de los máximos premios otorgados por el Ministerio, se conformará un comité de adjudicación compuesto por integrantes de la Dirección Nacional de Gestión y Bienestar, y representantes de cada una de las Fuerzas.

En todos los casos, deberán respetarse los principios individualizados en el presente Programa.

Para la entrega de este tipo de reconocimientos se establecerá un **esquema de ponderación de los factores que influyen en el proceso de selección**, conforme se ilustra en el Anexo II.

Asignación de Beneficios

Los individuos que trimestralmente sumen el mayor puntaje (teniendo en cuentas todas las actuaciones destacadas que hayan tenido en el periodo) dentro de cada Fuerza y categoría, serán reconocidos mediante los Beneficios otorgados por el Ministerio.

Asignación del Premio

Los individuos que en el año sumen el mayor puntaje (teniendo en cuentas todas las actuaciones destacadas que hayan tenido en el periodo) dentro de cada fuerza y categoría, serán los propuestos para ser acreedores del premio. Los mismos, deberán presentar un informe suscripto por el Jefe de la Fuerza a la cual pertenezcan, detallando su desempeño a lo largo de su carrera y en caso de ser desfavorable los antecedentes proporcionados, se analizará desde esta la Dirección Nacional de Gestión y Bienestar la conveniencia de dicha propuesta.

En una última instancia, el Premio otorgado por el Ministerio y los segundos y terceros lugares con beneficios, se definirán de acuerdo al ranking que proporcione el sistema de puntos y en caso de empates se definirá mediante un sorteo llevado a cabo en presencia de la totalidad de los miembros integrantes del comité de adjudicación.

Los hechos reconocidos y la trayectoria de los agentes distinguidos deberán ser publicados en la página web del Ministerio de Seguridad, como asimismo en la página web de cada una de las Fuerzas garantizando así la objetividad y transparencia del proceso.

Comentarios Generales:

El esquema de ponderaciones propuesto intenta reflejar los puntos sobresalientes que surgieron de un trabajo conjunto entre éste ministerio y representantes de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Entre los que se destacan:

- Reconocer y fomentar la vocación de servicio ejemplar.
- No premiar sistemáticamente lo ya premiado por las Fuerzas.
- Intentar dar visibilidad al personal que no siempre es reconocido por las Fuerzas o los medios.
- Fortalecer el sentido de Federalismo de las fuerzas, mitigando la sensación expresada por diversos miembros de que “Dios trabaja en todos lados pero vive en CABA”.

6.2.Base de Datos y Sistema de Selección

La base de datos consiste en un archivo con extensión “.xlsx.”, que resume la información referida a los hechos destacados y al personal de las fuerzas interviniente en los mismos.

A continuación se señala los aspectos más relevantes:

- **Fecha:** La misma hace referencia al momento en el que la Dirección de Gestión y Bienestar de las Fuerzas Policiales y de Seguridad recibe la información provista por las Fuerzas, acerca del personal involucrado en los hechos destacados. Dentro de las posibilidades se pretende que la fecha en la que aconteció el hecho y la recepción de la información no difiera significativamente.
- **Documento respaldatorio:** Indica el medio por el cual la información fue proporcionada a la Dirección. En los casos en que la información fuese remitida vía mail u de otra manera alternativa, se le asignará un número interno de identificación.
- **Origen:** Indica quien propicia el reconocimiento de un hecho puntual y del personal involucrado. Puede surgir de la misma Fuerza, el Ministerio de Seguridad o Juzgados, entre otros.
- **Datos del Personal de las FF.PPySS:** Contempla información referida al personal propuesto a reconocer:
 - **Nombre y apellido.**
 - **DNI y N° de Identificación Interna de la Fuerza.**
 - **Fuerza a la que pertenece.**
 - **Jerarquía y categoría.**
 - **Destino Interno y ubicación geográfica en la que se desempeña.**
- **Motivo y tipo de reconocimiento:** Representa un breve resumen del hecho y la justificación del reconocimiento, como así también, la forma en la que se canaliza el mismo. El Ministerio de Seguridad reconocerá, en los casos que considere, al personal mediante notas de felicitación, diplomas, beneficios y premios.
- **Estado del trámite:** Se considerará finalizado el trámite cuando se notifique mediante nota formal a la Fuerza, el personal reconocido por el Ministerio.

7.Sistema de Estímulos aplicados a la Promoción del Bienestar

Objetivo General:

Impulsar proyectos orientados a fomentar el bienestar integral del personal de las Fuerzas de Seguridad y su núcleo familiar, teniendo como prioridad el cuidado de la salud y la promoción de espacios culturales,

educativos y de recreación.

Objetivos Específicos:

- Generar un sistema de estímulos que permita identificar y monitorear el estado físico del personal de las Fuerzas con el fin de fomentar salud a través del deporte, cuidado del cuerpo y nutrición.
- Potenciar la calidad del servicio policial, mejorando así, la imagen Institucional de cada Fuerza.
- Promover actividades culturales y deportivas para el personal de las Fuerzas y las familias.
- Facilitar el acceso de becas de estudio para miembros de las Fuerzas e hijos a cargo.
- Acompañar y preparar a los integrantes de las Fuerzas en la etapa de retiro de las instituciones, como así también proveer herramientas que permitan a los efectivos transitar la movilidad laboral propia de sus funciones.
- Facilitar el acceso a la vivienda.
- Otorgar posibilidades de acceso a beneficios turísticos, fomentando la importancia de los momentos de ocio y recreación para los efectivos de las Fuerzas.

7.1. Estímulos Pecuniarios

A continuación se individualizan los distintos beneficios que éste Ministerio se encuentra trabajando a favor de los miembros de las Fuerzas Policiales y de Seguridad, destacando que los mismos podrán ir variando con el objetivo de obtener la mayor cantidad de estímulos dirigidos a la mejora del Bienestar.

Viviendas: El objetivo principal es cubrir la demanda de gran parte del personal de las FFPPySS, que desean acceder a la vivienda propia y no cuentan con los recursos necesarios para lograrlo a través de distintas acciones gestionadas desde éste ministerio.

Seguros de Caución: Consiste en la contratación de pólizas de Seguros de Caución en reemplazo de garantías propietarias de alquiler a través del Banco de la Nación Argentina para alquiler de vivienda familiar de los efectivos de las Fuerzas Policiales y de Seguridad.

Descuentos en Aéreos: Consiste en un convenio entre Aerolíneas Argentinas y el Ministerio de Seguridad, para descuentos de pasajes, en vuelos Nacionales e internacionales. El cual estará dirigido a la totalidad del personal que integran las FFPPySS.

Plazas de Turismo: convenio suscripto con la Secretaría de Turismo a fin de que los efectivos puedan descansar en Hoteles en las ciudades de Chapadmalal (Partido de la Costa) y Embalse (Pcia. De Córdoba).

Tarjetas de Descuento: Tarjeta de beneficios y descuentos utilizable para la recreación y el bienestar de los efectivos de las Fuerzas Policiales y de Seguridad, con posible extensión al personal civil de cada una de ellas.

Váucher: Consiste en descuentos para todo el personal, en restaurantes, librerías, e ingresos a parques recreativos. Como así también entradas gratuitas o con descuento a teatro, cine, museo.

Gimnasio: Consiste en descuentos para que los miembros de las FFPPYSS puedan hacer uso de las

instalaciones del gimnasio MEGATLON, a través de un convenio que llevara a cabo el Ministerio.

7.2. Proyectos orientados al Cuidado de la Salud

PROGRAMA NACIONAL DE NUTRICIÓN Y ACTIVIDAD FÍSICA

El propósito de este proyecto es monitorear el estado físico del personal de las Fuerzas, pudiendo así, prevenir enfermedades e instruir al personal en temas referidos a nutrición y hábitos alimenticios. Se pretende, aplicar un sistema de puntajes con el fin de identificar a los uniformados que presenten condiciones acordes a las funciones asignadas a la Institución y reconocerlos otorgándoles beneficios.

El cuidado de la salud tiene como pilar fundamental aumentar y mantener niveles adecuados de actividad física saludable, contribuir a la prevención y control de enfermedades crónicas no transmisibles, al logro de sanidad óptima y cuáles son los alimentos que deben consumirse en este contexto. Los uniformados deberán ser capaces de comprender que las personas que no alcancen un estilo de vida saludable están expuestas a perder la salud aun cuando todas las demás variables de salud sean normales.

A continuación se desarrolla a modo ejemplificativo, un sistema de puntaje, cuyas variantes serán establecidas mediante parámetros estandarizados que se determinarán en el marco del Programa Nacional de Nutrición y Actividad Física, el cual se encuentra actualmente en proceso.

Asignación de Beneficios

Los individuos que sumen el mayor puntaje (teniendo en cuenta todas las pruebas) dentro de cada Fuerza, serán reconocidos mediante los estímulos otorgados por el Ministerio.

Sistema de Puntaje, a MODO EJEMPLIFICATIVO:

Aspecto a Evaluar	Puntaje máximo	Ponderación
Salud	40	40%
Aptitud Física*	40	40%
Formación	20	20%
TOTAL	100	100%

** Los valores de las pruebas de aptitud física dependerán del rango etario y genero de los uniformados.*

En este Sistema, se medirá el INDICE DE MASA CORPORAL, así como la medición del Perímetro de Cintura ya que la relación entre el número del IMC y el sobrepeso/obesidad es fuerte, sin embargo la correlación varía según el sexo, edad y tipo de actividad física. Valores de perímetro de cintura inadecuados permitirán contribuir a prevenir enfermedades crónicas no trasmisibles.

El Programa Nacional de Nutrición y Actividad Física, establecerá un índice de concurrencia, modificación de hábitos alimentarios y nivel de actividad física, para establecer una correcta puntuación.

A modo de ejemplo, la puntuación asociada a la adherencia al Programa, podría esquematizarse así:

Prueba de Formación				
Asistencia al Programa de	Aprobación	Puntos	Puntaje Máximo	Ponderación sobre el Total
Nutrición y Entrenamiento	SI	20	20	20%
	NO	0		

PROGRAMA “HUERTA SALUDABLE”

Objetivos:

- Mejorar la calidad de vida.
- Fomentar la cercanía del uniformado a la comunidad entendiendo que esta lo dignifica teniendo un impacto directo en su bienestar.

Lineamientos Generales:

La propuesta está destinada a la población conformada por las subunidades de la Gendarmería Nacional Argentina quienes, por las condiciones físicas de sus espacios de trabajo, se encuentran en condiciones de desarrollar una huerta con cultivo de productos naturales.

Si bien el Proyecto se encuentra en una fase inicial, el objetivo es poder motivar a los gendarmes de las Subunidades, a cultivar sus propios alimentos reforzando la idea de una alimentación saludable y natural.

Todos los alimentos que resulten de la cosecha serán para consumo propio, pero también podrán compartirlos con el resto de la comunidad de la cual forman parte, fortaleciendo el vínculo con la sociedad.

Se desarrollará un protocolo para la realización de la huerta, con calendarios de cosecha y otorgamiento de materiales necesarios.

Por otro lado, el beneficio de ocupar el tiempo ocioso en actividades vinculadas a la naturaleza resulta altamente terapéutico, generan motivación y mejoran la calidad de vida.

Además, se destacará con una premiación la subunidad sustentable de mejor desarrollo.

7.3. Proyectos orientados a la recreación y educación del personal de las Fuerzas y su núcleo familiar

La Dirección de Bienestar impulsará el desarrollo de actividades recreativas, deportivas y culturales de manera gratuita con el fin de favorecer espacios de integridad familiar, social y de aprovechamiento del tiempo libre. Entre las actividades previstas se destacan:

- Torneos deportivos multidisciplinarios inter-fuerzas.
- Paseos de Integración.
- Paseos Ecológicos.
- Viajes Turísticos y participación en Centros Sociales.
- Exposiciones de Artes Marciales y Defensa Personal.
- Torneos de Ajedrez.
- Talleres de arte y oficios que posibiliten emprendimientos para el personal retirado.

8.Consideraciones Finales

En atención a la importancia de las temáticas que aborda el presente Programa Integral, en relación al accionar y bienestar de los integrantes de las Fuerzas y a la objetividad de los criterios de evaluación, es que la información generada se proyecta sirva de insumo, de manera complementaria, al momento de evaluar la trayectoria, el plan de carrera y/o la asignación de viviendas oficiales al personal de las Fuerzas.

Asimismo el presente “Programa Integral de Estímulos para el Personal de las Fuerzas Policiales y de Seguridad” constituye el marco y sienta los principios generales mediante el cual deberán regirse todos los proyectos que tengan como objetivo estimular a los miembros de las Fuerzas y mejorar su bienestar.