

16 de junio de 2022

Doctor

Wilmer Ramiro Carrillo Mendoza

Comisión Tercera Constitucional Permanente

Presidente Cámara de Representantes

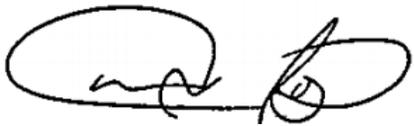
Ciudad

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate en esta comisión del Proyecto de Ley número 400 de 2021 de Cámara titulado **“Por medio del cual se exalta la labor y se establecen incentivos al personal educativo, personal de la salud y miembros de la fuerza pública por su constante servicio y entrega, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del covid- 19 y se dictan otras disposiciones”**

Respetado Presidente:

Dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Tercera Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política y la Ley 5ª de 1992, me permito rendir ponencia positiva al Proyecto de ley del asunto.

Cordialmente,

 <p>SILVIO CARRASQUILLA TORRES Coordinador ponente Representante a la Cámara Departamento de Bolívar</p>	 <p>Armando Zabaraín D'Arce H. Representante Dpto. Atlántico Coordinador Ponente</p>
--	---

OBJETO Y CONTENIDO

El objeto del presente proyecto es “exaltar la labor y otorgar incentivos para el personal docente del sector público, personal de la salud en todas sus áreas y miembros de la fuerza pública, como reconocimiento a su arduo compromiso y eficaz desempeño de forma permanente, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del covid-19, lapso en el cual se intensificó su servicio a favor de la comunidad, con miras a frenar las consecuencias ocasionadas por el virus, destacándose notoriamente el cumplimiento de sus funciones y generando en consecuencia bienestar y seguridad para toda la sociedad”. La iniciativa cuenta con 15 artículos divididos en 6 títulos.

El principal objetivo de los incentivos es motivar a los trabajadores para que tengan un mayor desempeño en las tareas realizadas, además de premiarlos por su excelente labor y servicio, beneficiándose de esta manera también la sociedad en general, puesto que una vez sientan que están siendo valorados cada uno de sus esfuerzos y se le da importancia a las actividades desplegadas en los diferentes roles que desempeñan, el personal incentivado rendirá mucho más en sus oficios, incrementará la calidad de su servicio y brindará una mejor atención a la ciudadanía.

Ahora bien, los incentivos de uno u otro tipo no son suficientes por si solos. El gran reto está en obtener una combinación equilibrada entre lo financiero y lo no financiero a fin de obtener resultados que perduren en el tiempo, pues de lo contrario sólo constituirán medidas paliativas con resultados a corto plazo sin mucha trascendencia para la sociedad, situación antónima al proyecto de ley presentado, toda vez que se han tenido en cuenta todos estos factores a la hora de proponer los incentivos.

En ese orden de ideas, los incentivos propuestos no son netamente económicos, buscando encontrar precisamente esa integralidad y equilibrio del que se ha hablado, por ende, encontramos incentivos como condecoraciones, certificados de excelencia, placas conmemorativas, etc los cuales no generan mayor inversión monetaria por parte del Estado y conducen a una satisfacción de los incentivados, a que se sientan apreciados y valorados, que no observen su trabajo como una obligación o una carga más sino como una verdadera labor social, a través de las cual pueden salvar, cuidar, proteger y formar muchas vidas.

Este tipo de incentivos constituye una fuente principal para que el profesional posea claridad de las funciones y responsabilidades, les permite obtener liderazgo en otros procesos que ayuden a aumentar la productividad de la dependencia en la que laboren y contribuye a la creatividad y los procesos de toma de decisiones.

A su vez, también se han estructurado incentivos de tipo pecuniario tales como: descuento del 50% en el valor de la matrícula para estudios de postgrados y especializaciones, talleres de salud mental y manejo del estrés, becas, disminución en el costo del pasaporte entre otros, los cuales más que un gasto público se convierten en una mínima garantía para el personal de la salud, personal educativo y funcionarios de la fuerza pública, un beneficio adicional al salario que reciben, el cual resulta sumamente necesario teniendo en cuenta todos los sacrificios que hacen día a día estos trabajadores, especialmente durante el tiempo de pandemia, lapso en el cual han tenido que doblegar sus esfuerzos para dar abastos con todas las necesidades que han surgido, manteniéndose al pie de batalla sin decaer en sus funciones.

Bajo ese hilo conductor, los incentivos financieros hacen del funcionario una mejor persona y un mejor profesional tanto académica como socialmente, porque le permiten tener acceso a oportunidades que con el salario básico no podrían adquirir, por ejemplo, realizar posgrados y especializaciones, porque es sumamente difícil pagar una formación académica de este tipo, teniendo en cuenta la situación económica del país y los gastos que se generan día a día en alimentación, vivienda, servicios públicos, hijos etc, pero si se obtiene una beca donde se cubra el 50% de este gasto, será mucho más fácil cumplir con esta meta, formación que también beneficiara a las diferentes entidades en las que labore el profesional, porque contara con un funcionario aptamente calificado.

Lo anterior, en virtud de que la formación continua es sin duda uno de los incentivos que da mayor contribución a una organización, generando a su vez más empleo por formación de competencias e igualdad de oportunidades, además mejora el impacto en relación con el entorno y la satisfacción de los agentes, los usuarios del sistema y la comunidad en general.

Otro ejemplo de la importancia de estos incentivos, lo observamos también en la necesidad de talleres para salud mental y manejo del estrés de personal indicado, porque no se puede pasar por alto el hecho de que estos últimos tiempos han sido de gran presión para cada uno de ellos, resultando menester entonces formarlos para este tipo de eventualidades a fin de que logren mantener la calma y la productividad en medio de la crisis, puesto que un profesional que sepa manejar todo tipo de tensiones y trabajar en tiempos de crisis será de gran utilidad para todo el equipo.

Así las cosas, es importante votar a favor por este proyecto de ley porque con él se busca generar un cambio positivo en el personal del sistema educativo, del sector de la salud y de la fuerza pública, contribuyendo a mejorar sus condiciones laborales, profesionales y sociales, inversión que se verá retribuida en el rendimiento y eficacia en el cumplimiento de sus funciones, en el alcance de mayores logros y metas, generando un beneficios para el pueblo colombiano en general.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCIÓN

La palabra incentivo de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española expone que es el “(...) estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos”. El origen de los incentivos se constituye con el movimiento de la administración científica al proporcionar mecanismos objetivos de desempeño, mediante los cuales los procesos productivos de los trabajadores se fortalezcan a través de la aplicación de una serie de beneficios dependiendo del desempeño de una persona, sin importar la antigüedad del sujeto dentro la entidad. Estos incentivos son otorgados de forma grupal como individual, permitiendo que los costos de mano de obra se disminuyan debido al incremento laboral del trabajador.

Este tipo de mecanismos buscan otorgarse a los trabajadores pertenecientes al personal de la salud, al personal educativo y pertenecientes a la Policía Nacional, los cuales decretada la emergencia social, económica y ecológica el día 25 de marzo del año 2020 a causa del virus SARS-COV2 (COVID 19) y aún subsistiendo a la pandemia ocasionada por esta enfermedad, han desarrollado una ardua labor en la rápida adaptación de medidas, así como la creación de nuevas metodologías para seguir cumpliendo sus obligaciones hacia la población; sin importar las altas horas de trabajo, la falta de conectividad, la falta de esparcimiento social y familiar, y la fuerte exposición al virus que no ha impedido que estos sectores de servicios, sigan desarrollando con la mayor productividad sus labores profesionales, lo cual amerita un gran reconocimiento y apoyo por parte del Estado y para que sigan brindando su labor con la mayor plenitud y garantías.

EL PERSONAL DE LA SALUD

Un informe del BID aclara que el personal de la salud son todas las personas involucradas en actividades para mejorar la salud y comprende a quienes proporcionan los servicios (médicos, enfermeras, parteras, odontólogos, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales, personal de laboratorio, gabinete, farmacéuticos, personal auxiliar). También se incluye a quienes dirigen y organizan el funcionamiento del sistema de salud como gerentes, administradores o directivos. En Colombia, al igual que en todo el mundo estos han sido “la primera línea de batalla” contra el virus, por esa razón arriesgan sus vidas en cumplimiento de sus deberes.

En más de la mitad de los casos, el personal se infecta en los establecimientos de salud y es por ese motivo que se hace menester otorgar incentivos para aquellos que día a día

arriesgan su vida para cuidar de los colombianos, y se hace indispensable exaltar la memoria de quienes en cumplimiento de sus funciones contrajeron el virus que los llevó a la muerte.

Actualmente se reportan 9.607 trabajadores de la salud infectados y más de 65 fallecidos, los cuales el personal de enfermería es el que más número de contagios tiene hasta la fecha con 3.211 casos confirmados, seguido del personal médico con alrededor de 1.487 casos. Por otra parte, además del riesgo de contagio se suma la discriminación y afectación a sus relaciones familiares a causa de la constante exposición

Se hace necesario de la misma forma entender que debe existir un reconocimiento diferencial debido a que la pandemia tiene una afectación diferenciada en los trabajadores de la salud. Un informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) señala que las mujeres representan globalmente el 70% del personal en el sector social y sanitario y que se debería prestar especial atención a cómo su entorno de trabajo puede exponerle a la discriminación, así como a su salud sexual y reproductiva y sus necesidades psicosociales como trabajadoras sanitarias de primera línea, señala el informe.

Por otro lado, es necesario asegurar la periodicidad en el pago de los salarios del personal sanitario debido a que es un hecho notorio la precariedad del sistema laboral y reconocimiento de honorarios al que se enfrentan. La Asociación Colombiana de Hospitales y Clínicas resalta que es un error pensar que la compensación del talento humano de salud se limita a un simple tema de cifras. El pago en dinero es ineludible, pero se necesita mucho más para crear sentido de pertenencia y bienestar en un trabajador de la salud. Sin embargo, aquí nos preguntamos, ¿Qué mensaje se les da a los médicos que llevan meses sin recibir compensación salarial a cambio de sus servicios durante la pandemia? Uno de los casos más conocidos por su extrema gravedad, es el caso de los trabajadores de Hospital Rosario Pumarejo en la ciudad de Valledupar quienes al mes de agosto les adeudaban 11 meses de pago, haciendo que estos recurrieran al uso de colectas con el fin de poder subsistir a lo largo de estos meses. También se conoció el caso del médico chocoano Heandel Rentería Córdoba, que falleció por Covid 19 en el cumplimiento de sus funciones, no había recibido 5 meses de salario de la Institución Prestadora de Salud a la que este pertenecía al momento de su deceso.

Por último, según información recopilada por la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación, –S.C.A.R.E.–, agremiación que no solo representa a los anestesiólogos del país, sino que además protege integralmente a más de 60.000 profesionales de la salud, señaló que a junio de 2020 diferentes instituciones del país debían solo a los anestesiólogos más de \$7.738.888.484 (siete mil millones de pesos), así lo dio a conocer el presidente de la sociedad científica, Mauricio Vasco, al Ministerio de Trabajo, por medio de un manifiesto donde se evidenció que los departamentos de Atlántico, César y Bolívar son los que más adeudan honorarios a los especialistas. Únicamente el Hospital Rosario Pumarejo de López

de la ciudad de Valledupar debe la suma de \$1.485.776.329 (Mil cuatrocientos ochentaicinco millones de pesos) según datos obtenidos por el Sindicato de Anestesiología del Cesar y La Guajira, seguido del Hospital Universitario del Caribe cuya deuda alcanzó los \$1.041.559.288 (mil cuarenta y uno millones de pesos).

EL PERSONAL EDUCATIVO

La pandemia generada por el virus SARS-COV2 (COVID 19) ha provocado una crisis sin precedentes en la esfera educativa a nivel global, que ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de las instituciones educativas de más de 190 países, conllevando a que a mediados de mayo del año 2020 más de 1.200 millones de estudiantes en todos los grados de enseñanza a nivel mundial hayan tenido que dejar sus clases presenciales y pasar a modalidades virtuales. De estos, más de 160 millones son estudiantes de América Latina y el Caribe según datos de la UNESCO.

Por otra parte, la desigualdad en el acceso a oportunidades educativas a través de medios digitales aumenta las brechas sociales preexistentes para la obtención de conocimiento e información, las cuales no solo dificultan el proceso de aprendizaje, sino la inclusión social puesto que no solo se basa en la diferencia de dispositivos electrónicos para acceder a una educación esencial. También hacen parte el conjunto de habilidades necesarias para aprovechar este tipo de herramientas, que son desiguales entre los estudiantes, maestros y familiares a cargo de mediar este proceso educativo en el hogar.

En Colombia esta situación excepcional, ha generado la necesidad de mantener la continuidad de los aprendizajes, lo cual ha impactado en el cuerpo educativo, haciendo que estos se den a la tarea de construir nuevas metodologías en las que puedan desarrollar sus cátedras e incluir todo su currículo académico a través de medios digitales, con el fin de que sus estudiantes puedan obtener todos los conocimientos necesarios para la materia. Sin embargo, pocas regiones cuentan con políticas educativas que hagan uso de plataformas digitales con un modelo que aproveche las herramientas de la tecnología y la innovación. A esto se le suma el acceso desigual a las conexiones de internet, que se traduce en una distribución desigual de los recursos que afecta principalmente a sectores de menores ingresos y mayor vulnerabilidad.

Así mismo, la acción pedagógica y los nuevos retos, encuentra al personal docente con una formación y una disponibilidad de recursos que tienden a ser insuficientes, para los nuevos proyectos que propenden actualizar y adecuar la oferta académica a estudiantes en

condiciones desfavorecidas, las cuales han conllevado a que el cuerpo educativo haga uso de nuevas plataformas y metodologías virtuales con las que no se encuentran familiarizados, creando nuevas exigencias que aumentan significativamente el tiempo de trabajo que las y los docentes necesitan para la preparación de sus clases, así como el debido seguimiento a cada uno de sus estudiantes.

Cabe destacar que en América Latina y el Caribe, el cuerpo de docentes está principalmente conformado por mujeres: en la enseñanza preprimaria ellas representan el 95,5%, en la primaria el 78,2% y en la secundaria el 57,8%. Antes de la pandemia, las mujeres docentes debían enfrentar jornadas laborales dobles, que incluían no solo su trabajo en el aula, sino también las labores docentes fuera de ella (tareas administrativas, planificación y preparación de clases, entre otras), así como el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Por último, la inestabilidad o la sobrecarga laboral ha limitado las posibilidades del cuerpo educativo a seguir dando continuidad al aprendizaje y aumentando los problemas de desempleo y precarización de sus condiciones, incluida la remuneración.

Por esta razón es menester otorgar incentivos para este personal el cual debido a las dificultades presentadas han seguido otorgando sus servicios de enseñanzas a los estudiantes, aún cuando este tipo de acciones representa una sobrecarga laboral debido a la adaptación de estos al uso de las nuevas plataformas digitales.

MIEBROS DE LA FUERZA PÚBLICA

A lo largo de la crisis sanitaria y económica se ha visto afectada de forma sustancial la actividad operativa de las instituciones públicas a nivel mundial. Los esfuerzos de los cuerpos policiales y de la fuerza pública en general no han sido excepción en esta pandemia, puesto que parten de un escenario crítico debido a la criminalidad, los limitados recursos con los que este personal tiene que hacer cumplir el aislamiento en cada uno de los rincones del país, así como continuar con el desarrollo de sus actividades diarias dependiendo de cada una de las áreas o funciones que este desempeña dentro de la institución (transito, seguridad ciudadana, inteligencia, etc), las cuales también se han visto modificadas debido al uso de nuevos mecanismos de delincuencia.

Un estudio desarrollado por el Banco Interamericano de Desarrollo, expone que, en la ciudad de Bogotá D.C., según cifras de la policía, desde el 25 de marzo cuando empezó la cuarentena obligatoria hasta el 29 de abril del año 2020, los delitos de homicidios descendieron en un 53%, la extorsión bajo a un 100%, los hurtos a personas a un 93%, la violencia familiar se redujo en un 86,1% y los delitos sexuales en 83,1%. Sin embargo, los delitos informáticos incrementaron a más del 145% (157 en total), principalmente en las ciudades de Bogotá, Medellín, Cali y Barranquilla.

Esta situación ha generado fuertes variaciones en los métodos operativos que las bandas delincuenciales han gestionado con el fin de mantener sus actos delictivos, lo cual conlleva a la adaptación del cuerpo policial a través de nuevos esquemas de seguridad ciudadana con el fin de dar respuesta a este nuevo tipo de modalidad. A su vez, buscan mantener el aislamiento en las regiones con el objetivo de generar una reducción de los contagios por medio de pedagogías a la ciudadanía en materia de prevención e imposición de multas para aquellas personas que no respetaban el aislamiento preventivo. También, se observan funciones como lo son la protección animal, y el cuidado y resguardo para las comunidades indígenas. Este tipo de acciones ha conllevado a que estos tengan que sobrecargar sus esfuerzos para así poder dar una completa plenitud a sus funciones, exponiéndolos a diversos factores de estrés como lo son el trato diario a la ciudadanía, la fuerte exposición a la pandemia y el poco contacto y socialización con sus familiares y amigos, lo que constituye una fuente de tensión que repercute de forma negativa en las actuaciones que estos realizan en sus operaciones.

Así mismo, investigaciones realizadas por la Escuela de Investigación Criminal (ESNIC) demuestran que la profesión policial es una de las más vulnerables a estados psicológicos negativos como desgaste emocional, frustración, ansiedad, ira, entre otros, además de la presencia de trastornos del sueño. También se observa la fuerte exposición de estos a la violencia física y psicológica en su campo de acción que genera en los uniformados una disminución de sus recursos emocionales y cognitivos, conllevando a la pérdida de intereses y serias dificultades afectivas para expresar sus emociones en su entorno social.

Actualmente la Policía Nacional cuenta con una línea de apoyo emocional 24 horas a la cual los miembros de la institución pueden llamar de forma voluntaria, sin embargo, se desconocen las estadísticas y efectividad de esta. De allí la necesidad de acompañar psicológicamente a los miembros de la Policía Nacional y obtener retroalimentación en tiempo real de las principales problemáticas emocionales de estos ya que, según estudios realizados a policías en otros países, estos suelen ser las profesiones con más riesgo de estrés, debido a los factores psicosociales presentes en sus funciones, entre ellos, la turnicidad.

Los agentes de policía están expuestos a factores de riesgo y al padecimiento de enfermedades físicas y psicológicas en cualquier momento de su carrera profesional, además de la alta exigencia por parte de sus superiores y de ellos mismos por generar resultados, conlleva a una constante necesidad de cumplir sus objetivos laborales. En este orden de ideas, los aspectos más críticos en los policías que poseen estas características – quienes son propensos a la alta competitividad agresiva– son el estrés, los excesos de agresión, el apresuramiento en la toma de decisiones y la competitividad.

En Colombia se tiene establecido una tasa de suicidio de 4 por cada 100.000 habitantes. Sin embargo, el personal uniformado activo de la Policía Nacional presenta una tasa significativamente superior, en el año 2009 obtuvo una tasa de 24 suicidios por cada 100.000 uniformados activos. Esto teniendo en cuenta que para la fecha se tenía registro de cerca de 150.000 uniformados, consumando 36 suicidios en este año.

Por lo anteriormente expuesto se resalta la labor de esta institución y su cuerpo de trabajo el cual día a día se expone con el fin de mantener la seguridad y la protección de sus ciudadanos. Aún cuando, esto genera fuertes afectaciones dentro del uniformado en su entorno psicosocial, lo cual amerita incentivos y ayuda psicológica para que este personal siga trabajando con la mayor plenitud y garantías.

PLIEGO DE MODIFICACIONES

Texto primer debate aprobado en Comisión Tercera	Texto propuesto para segundo debate	Justificación
<p>“Por medio de la cual se exalta la labor y se establecen incentivos al personal educativo, personal de la salud y Policía Nacional por su labor, en especial a lo largo de la pandemia y se dictan otras disposiciones.”</p>	<p>Por medio del cual se exalta la labor y se establecen incentivos al personal educativo, personal de la salud y <u>miembros de la Fuerza Pública por su constante servicio y entrega, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del Covid-19</u> y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>Se incluye a las Fuerzas Públicas, no únicamente a la Policía Nacional y se especifican las características relacionadas con la pandemia.</p>
<p>ARTÍCULO 1º. OBJETO: La presente Ley tiene por objeto exaltar la labor y otorgar incentivos para el personal del servicio docente del sector público, personal de la salud e integrantes de la Policía Nacional, como</p>	<p>ARTÍCULO 1. OBJETO: La presente Ley tiene por objeto exaltar la labor y otorgar incentivos para el personal docente del sector público, personal de la salud en todas sus áreas y <u>miembros de la fuerza pública, como reconocimiento a su arduo</u></p>	<p>En concordancia con el título, se incluye a las Fuerzas Públicas, no únicamente a la Policía Nacional y se especifican las características relacionadas con la pandemia.</p>

<p>reconocimiento a su arduo compromiso y desempeño el cual se destacó se vio indispensable para la sociedad gracias a las acciones llevadas a cabo para atender las consecuencias de la pandemia ocasionada por el COVID 19.</p>	<p><u>compromiso y eficaz desempeño de forma permanente, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del covid-19, lapso en el cual se intensificó su servicio a favor de la comunidad, con miras a frenar las consecuencias ocasionadas por el virus, destacándose notoriamente el cumplimiento de sus funciones y generando en consecuencia bienestar y seguridad para toda la sociedad.</u></p>	
	<p>ARTÍCULO 2. DEFINICIONES: para efectos de la presente ley entiéndase por:</p> <p>-Covid 19: enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Los signos y síntomas más frecuentes de la COVID-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar. A veces, también se presentan fatiga, dolores musculares, escalofríos, dolor de cabeza, dolor de garganta, goteo nasal, náusea o vómito, diarrea y pérdida del sentido del gusto o el olfato. Los signos y síntomas pueden ser leves o graves y suelen aparecer entre 2 y 14 días después de la exposición al SARS-CoV-2. Algunas personas no tienen síntomas, pero pueden transmitir el virus. La mayoría de las personas con la COVID-</p>	<p>Se incluye el artículo 2 relacionado con las definiciones que trata el presente proyecto para dar una mejor claridad conceptual</p>

	<p>19 se recuperan sin un tratamiento especial; sin embargo, algunas corren un riesgo más alto de sufrir una enfermedad grave. Quienes tienen el riesgo más alto son los adultos de edad avanzada y las personas con problemas de salud graves.</p> <p>-Pandemia: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Diferenciándose de una epidemia en cuanto al alcance y la propagación. En el caso del nuevo coronavirus (COVID-19), la OMS decidió declarar el virus como una pandemia el miércoles 11 de marzo de 2020, fecha hasta la cual la enfermedad ya había afectado a más de 124,000 personas en 114 países y provocado la muerte de más de 4,500 personas.</p> <p>-Personal de la docencia del sector público: Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales de educación en los distintos niveles de educación del país. Incluyendo aquellos docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e</p>	
--	---	--

	<p>inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>-Personal de la salud: Por Talento Humano en Salud se entiende todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.</p> <p>-Miembros de la Fuerza pública: Artículo 216 Constitución Política: La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.</p>	
<p>ARTÍCULO 2°. CONDECORACIÓN: El gobierno nacional otorgará la condecoración de la Orden Nacional al Mérito, en los términos del Decreto 3086 de 1981 y normas que lo modifiquen o sustituyan, para</p>		<p>Se elimina el artículo y se incluye el tema de condecoraciones más adelante para dar una mayor claridad frente al tema</p>

<p>el personal educativo, personal de la salud y personal perteneciente a la Policía Nacional que durante la pandemia se hayan destacado por su entrega y ardua labor en el ejercicio de su trabajo, contribuyendo así con el manejo de la crisis ocasionada por el COVID 19 en Colombia y/o destacándose por su entrega y profesionalismo en su labor. Adicionalmente, la entidad correspondiente a la cual el condecorado haga parte deberá otorgar un incentivo ya sea en hecho o monetario debido a su labor. Una vez superada la pandemia, este reconocimiento se realizará anualmente y se otorgará al personal mencionado en el presente artículo, que se destaque por su compromiso y desempeño en el año inmediatamente anterior.</p>		
<p>ARTÍCULO 3°. INCENTIVO DÍA LIBRE. Las autoridades competentes otorgarán dos días de descanso remunerado para el personal de la salud, personal educativo y personal perteneciente a la Policía Nacional, el cual se haya destacado en sus labores</p>		<p>Se elimina el artículo y se incluye más adelante para dar una mayor claridad frente al tema</p>

<p>durante el período comprendido entre marzo y agosto del año 2020. Se otorgará un día extra para el personal mencionado en el presente artículo que demuestre ser cabeza de hogar con el fin de incentivar el cuidado de su familia.</p>		
<p>ARTÍCULO 4°. SENSIBILIZACIÓN E INTEGRACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL. <i>El gobierno nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a la población en general sobre el aporte al desarrollo de la sociedad, que entrega el personal de la salud, el personal educativo y el personal perteneciente a la Policía Nacional destacando su importancia durante el tiempo de atención de la pandemia ocasionada por el COVID 19, en donde se evidenció sobrecarga de su horario laboral lo que impedía el esparcimiento social con sus familias. Esto se realizará por medio de comerciales informativos, campañas publicitarias en horarios familiares para generar concientización a través de los canales institucionales y nacionales</i></p>		<p>Se elimina el artículo y se incluye más adelante para dar una mayor claridad frente al tema</p>

<p>que el gobierno tenga a su disposición.</p> <p>PÁRAGRAFO. <i>Atendiendo a los posibles hechos de uso excesivo de la fuerza por parte de integrantes de la Policía Nacional, el gobierno nacional también deberá incluir la información sobre el avance de los procesos de investigación y medidas para evitar nuevamente tomadas al interior de la fuerza pública para prevenir este tipo de hechos.</i></p>		
<p>ARTÍCULO 5°. SISTEMA DE BECAS. <i>El Ministerio de Educación creará un sistema de becas destinado a pagar total o parcialmente los estudios de pregrado y postgrado del personal de la salud, personal docente y personal perteneciente a la Policía Nacional y a sus hijos. Para acceder a dicho beneficio deberán demostrar la prestación del servicio activo en áreas relacionadas con la pandemia ocasionada por el COVID 19 y que no cuenten con los recursos necesarios para realizar sus estudios. El personal administrativo y de servicios podrán aplicar si demuestran su vinculación y labor con el servicio durante el tiempo de atención a la pandemia.</i></p>		<p>Se elimina el artículo y se incluye más adelante para dar una mayor claridad frente al tema</p>

<p><i>También podrán aplicar al sistema de becas las mujeres que durante la pandemia no pudieron prestar sus servicios por estado de gravedad.</i></p> <p><i>Una vez superada la pandemia ocasionada por el COVID 19 este sistema de becas se realizará anualmente y se otorgará al personal anteriormente mencionado.</i></p> <p><i>El sistema de becas al que se refiere este artículo estará a cargo del Ministerio de Educación, el cual determinará la cantidad de becas y el porcentaje de las mismas.</i></p>		
	<p>ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN: Esta ley aplicará a todo el talento humano en docencia pública, personal de la salud y miembros de la Fuerza pública que ejerzan o hayan ejercido en territorio colombiano</p>	
	<p>CAPÍTULO I: DE LOS INCENTIVOS Y CLASES DE INCENTIVOS</p> <p>ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN Y GENERALIDADES: Un incentivo es un estímulo material o inmaterial, que se ofrece o se percibe como motivación para</p>	<p>Se estructura el proyecto por capítulos para dar un mejor sentido conceptual al espíritu del proyecto</p>

	<p>alcanzar un resultado, el cual se convierte en deseo o necesidad para el sujeto premiado.</p> <p>Para que el incentivo cumpla con la finalidad esperada, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible, una vez entre en vigencia la presente ley y se constate el cumplimiento del comportamiento motivo de premiación. Esta exigencia implica, por una parte, que la persona responsable de dar el incentivo, actúe con total diligencia y transparencia y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo, realizando los trámites correspondientes para acceder al mismo.</p> <p>Ahora bien, cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; en consecuencia, estas necesidades deberán ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso, por consiguiente, se garantizarán la variedad de incentivos para que los servidores públicos tengan la opción de escoger aquellos que se adapten mejor a sus preferencias o necesidades</p>	
--	---	--

	<p>ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS QUE REGIRÁN LA ENTREGA DE INCENTIVOS</p> <p>-Transparencia: se garantizará la diafanidad en el proceso para la obtención de los incentivos, entregando estos últimos, únicamente aquellos servidores públicos señalados en la presente ley, que cumplan con las condiciones estipuladas para merecerlo.</p> <p>-Seguridad: Todos los servidores públicos deben estar en posibilidad de obtener el incentivo una vez se ofrezca; se debe garantizar las condiciones de equidad y proporción para que los miembros del personal de la salud, docencia pública y funcionarios de la Policía Nacional accedan a los mismos.</p> <p>-Eficacia: Para que los incentivos sean eficaces deberán ser visibles, comunicándole a cada servidor el derecho que tiene para acceder a este, las condiciones para su obtención y las diferentes clases de incentivos que existen.</p> <p>-Celeridad: para que el incentivo cumpla el objetivo trazado, deberá ser entregado al servidor o funcionario</p>	<p>Se incluyen los principios de la Administración Pública para la entrega de los incentivos.</p>
--	---	---

	<p>público lo más pronto posible, después de que este haya acreditado el cumplimiento del lleno de los requisitos exigidos para su obtención, sin ningún tipo de traba o demora que implique un desgaste para el empleado.</p>	
	<p>ARTICULO 6. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS</p> <p>Los servidores o funcionarios que deseen recibir los incentivos otorgados a partir de la presente ley, deberán reunir los siguientes requisitos:</p> <p>a) Acreditar tiempo de servicio continuo, bien sea en la docencia pública, en el sector salud o en la Fuerza Pública, dentro del término no inferior a un (1) año, comprendido a partir de la fecha en que empiece a regir la presente ley.</p> <p>b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.</p> <p>c) Acreditar no haber recibido otros incentivos estatales por las mismas circunstancias o bajo la misma modalidad.</p> <p>d) Iniciar los trámites correspondientes para adquirir</p>	<p>Se incluyen los requisitos específicos que deben presentar los funcionarios para acceder a los incentivos.</p>

	<p>los incentivos durante cada anualidad, el cual será máximo dentro de los primeros dos meses de cada año, fecha en la cual se deberán aportar los documentos necesarios para su recibimiento, sin perjuicio de que se hagan efectivos en cualquier momento del año.</p>	
	<p>ARTÍCULO 7. CLASES DE INCENTIVOS</p> <p>7.1 FORMALES E INFORMALES</p> <p>7.1.1 El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.</p> <p>7.1.2 Los incentivos formales hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento</p> <p>Dentro de esta categoría se concederán los incentivos formales, los cuales se han planeado y organizado previo estudio, teniendo en cuenta el excelente desempeño, necesidades y compromiso del</p>	

	<p>personal de la docencia pública, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, labor que se hizo aún más notoria durante la pandemia, sin que ello desmerite su constatación a través de los años.</p> <p>En consecuencia, se otorgarán los incentivos que a continuación se detallan, teniendo en cuenta que algunos solo aplicaran a razón de la pandemia, pero en su mayoría aplicaran como reconocimiento a la labor continua.</p> <p>De igual forma, se estimula a la aplicación de incentivos informales, donde se exalte de manera espontánea el arduo trabajo de funcionarios y servidores públicos sin que medie obligación a través de esta ley.</p> <p>7.2 RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS:</p> <p>7.2.1 Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea</p>	
--	---	--

	<p>inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).</p> <p>Dentro de esta categoría se otorgarán los siguientes:</p> <p>7.2.1.1 CONDECORACIÓN: El Gobierno Nacional otorgará la condecoración de la Orden Nacional al Mérito, en los términos del Decreto 3086 de 1981 y normas que lo modifiquen o sustituyan, para el personal educativo, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública que durante la pandemia se hayan destacado por su entrega y ardua labor en el ejercicio de su trabajo, contribuyendo así con el manejo de la crisis ocasionada por el COVID 19 en Colombia y/o destacándose por su entrega y profesionalismo en su labor. Adicionalmente, la entidad correspondiente a la cual el condecorado haga parte deberá otorgar un incentivo ya sea en hecho o monetario debido a su labor.</p> <p>Una vez superada la pandemia, éste reconocimiento se realizará anualmente y se otorgará al personal mencionado en el presente artículo, que se destaque por su compromiso y desempeño en el año inmediatamente anterior.</p>	
--	---	--

	<p>7.2.1.2 CERTIFICADO DE EXCELENCIA: el Gobierno Nacional otorgará un certificado de excelencia para todos los docentes públicos, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, que prestaron sus servicios de manera eficaz y continua durante el tiempo de pandemia, destacando su eficaz labor y compromiso con la sociedad.</p> <p>7.2.2 La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.</p> <p>A modo de recompensa se otorgarán los incentivos que se detallan a continuación:</p> <p>7.2.2.1 DÍA LIBRE. Las autoridades competentes otorgarán dos días de descanso remunerado para el personal de la salud, personal educativo y miembros de la fuerza pública, por el hecho de pertenecer alguna de estas</p>	
--	--	--

	<p>dependencias o instituciones. Se otorgará un día extra para el personal mencionado en el presente artículo que demuestre ser cabeza de hogar con el fin de incentivar el cuidado de su familia.</p> <p>Los dos días libres podrán solicitarse para cualquier fecha del año, previo consenso con el jefe o superior del empleado o funcionario.</p> <p>7.2.2.2 DISMINUCIÓN DEL 50% EN EL PAGO DEL IMPUESTO PREDIAL: el Gobierno Nacional concederá una disminución del 50% en el pago del impuesto predial, para los servidores y funcionarios indicados en la presente ley, dentro del año correspondiente en el cual se haga exigible el incentivo.</p> <p>7.2.2.3 DISMINUCIÓN DEL 50% EN EL PAGO DEL IMPUESTO DE TIMBRE: el Gobierno Nacional concederá una disminución del 50% en el pago del impuesto de timbre, para los servidores y funcionarios indicados en la presente ley, dentro del año correspondiente en el cual se haga exigible el incentivo.</p> <p>7.2.2.4 DISMINUCIÓN EN EL COSTO DEL PASAPORTE: el valor para adquirir el pasaporte, tendrá una</p>	
--	--	--

	<p>disminución del 50% para el personal de la docencia pública, personal de la salud y miembros de la fuerza pública, sin importar la fecha en la cual se realice el respectivo trámite.</p> <p>7.3 MONETARIOS Y NO MONETARIOS</p> <p>Monetarios: consisten en la asignación de sumas de dinero acorde a la capacidad estatal para dicho gasto.</p> <p>Se creará un incentivo económico o en especie que se entregará por una sola vez, para las familias de aquellos miembros de la Fuerza Pública, fallecidos por Covid-19 durante el tiempo de pandemia.</p> <p>No monetarios: cumplen las mismas funciones que los anteriores, pero en lugar de motivar al empleado con cantidades económicas, se hace con otros tipos de estímulos como: concediendo una mayor flexibilidad horaria que permita conciliar la vida laboral y familiar, el reconocimiento de los logros, formación y desarrollo profesional, bonos, regalos entre otros.</p>	
--	--	--

	<p>Dentro de esta categoría que encuentran los siguientes:</p> <p>7.3.1. SISTEMA DE BECAS. El Ministerio de Educación creará un sistema de becas destinado a pagar total o parcialmente los estudios de pregrado y postgrado del personal de la salud, personal docente, miembros de la Fuerza Pública y sus hijos. Para acceder a dicho beneficio deberán demostrar la prestación del servicio activo en áreas relacionadas con la pandemia ocasionada por el COVID 19 y que no cuenten con los recursos necesarios para realizar sus estudios. El personal administrativo y de servicios podrán aplicar si demuestran su vinculación y labor con el servicio durante el tiempo de atención a la pandemia. También podrán aplicar al sistema de becas las mujeres que durante la pandemia no pudieron prestar sus servicios por estado de gravidez.</p> <p>Una vez superada la pandemia ocasionada por el COVID 19 este sistema de becas se realizará anualmente y se otorgará al personal anteriormente mencionado.</p> <p>El sistema de becas al que se refiere este artículo estará a cargo del Ministerio de</p>	
--	--	--

	<p>Educación, el cual determinará la cantidad de becas y el porcentaje de las mismas.</p> <p>7.3.2. DESCUENTO DEL 50% EN EL VALOR DE LA MATRICULA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADOS Y ESPECIALIZACIONES: El Ministerio de Educación garantizará que las universidades públicas y privadas del país, concedan un descuento del 50% del valor correspondiente a la matrícula para estudios relacionados con postgrados y especializaciones, del personal de la salud, personal de la docencia pública y miembros de la Fuerza pública, que acrediten pertenecer algunas de estas entidades o dependencias.</p> <p>7.3.3 TICKETS O TARJETA CULTURAL: El gobierno Nacional, en apoyo del gobierno local y del Ministerio de Cultura, proporcionara tickets o una tarjeta cultural para funciones de teatro, cine, música y danza a los docentes públicos, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, para que tengan acceso gratuito a las mejores experiencias culturales de su ciudad.</p>	
--	---	--

	<p>7.3.4. TALLERES DE SALUD MENTAL Y MANEJO DEL ESTRÉS: teniendo en cuenta que el 40% de los empleados manejan un alto nivel de estrés, el cual se intensificó durante el tiempo de pandemia, debido a la sobrecarga laboral el Gobierno Nacional con apoyo del Ministerio de Salud, brindará un taller semestral para el manejo del estrés y en beneficio de la salud mental de los docentes del sector Público, personal de la salud y miembros de la fuerza pública. Las diferentes dependencias en las cuales laboran los incentivados, deberán escoger la fecha en que desean recibir el taller.</p>	
<p>ARTÍCULO 6°. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DE LA SALUD. Créese la distinción CARLOS FABIÁN NIETO la cual el gobierno nacional otorgará a las familias del personal de salud fallecido por contraer COVID 19 en el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>CAPITULO II. DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERSONAL DE LA SALUD Y OTRAS DISPOSICIONES</p> <p>ARTÍCULO 8. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DE LA SALUD. Créese la distinción CARLOS FABIÁN NIETO la cual el Gobierno Nacional otorgará a las familias del personal de salud fallecidos, por contraer COVID 19 en el cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>
<p>ARTÍCULO 7°. PAGO OPORTUNO AL PERSONAL DE LA SALUD. El gobierno nacional establecerá a través</p>	<p>ARTÍCULO 9. PAGO OPORTUNO AL PERSONAL DE LA SALUD. El Gobierno Nacional establecerá a través</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos</p>

<p><i>de la Superintendencia de Salud, las sanciones para las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que no paguen el salario u honorarios de sus trabajadores y contratistas en un tiempo máximo de 2 meses, sin perjuicio de la sanción establecida en el artículo 65 en el Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de los contratos por prestación de servicio del personal de la salud se reconocerá intereses moratorios pactados en el contrato de prestación de servicios o en su defecto, se reconocerán a la tasa permitida por la legislación colombiana vigente.</i></p> <p><i>Las sanciones de que trata el presente artículo deberán tener un carácter reparador frente a los afectados, para lo cual deberá crearse un fondo con los recursos recaudados en ocasión de las multas establecidas.</i></p> <p>PARÁGRAFO. <i>El gobierno nacional reglamentará la materia conforme a lo establecido en el artículo 14 de la presente ley.</i></p>	<p>de la Superintendencia de Salud, las sanciones para las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que no paguen el salario u honorarios de sus trabajadores y contratistas en un tiempo máximo de 2 meses, sin perjuicio de la sanción establecida en el artículo 65 en el Código Sustantivo del trabajo. En el caso de los contratos por prestación de servicio del personal de la salud se reconocerá intereses moratorios pactados en el contrato de prestación de servicios o en su defecto, se reconocerán a la tasa permitida por la legislación colombiana vigente.</p> <p>Las sanciones de que trata el presente artículo deberán tener un carácter reparador frente a los afectados, para lo cual deberá crearse un fondo con los recursos recaudados en ocasión de las multas establecidas.</p> <p>PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional reglamentará la materia conforme a lo establecido en el artículo 14 de la presente ley.</p>	<p>incluidos anteriormente</p>
<p>ARTÍCULO 8°. PLACAS CONMEMORATIVAS. El Ministerio de Salud ordenará</p>	<p>ARTÍCULO 10. PLACAS CONMEMORATIVAS. El Ministerio de Salud ordenará a</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos</p>

<p><i>a las Instituciones Prestadoras de Salud la creación de placas conmemorativas en las sedes donde falleció personal médico, con el objetivo de honrar su compromiso y profesionalismo hacia su labor.</i></p>	<p>las Instituciones Prestadoras de Salud la creación de placas conmemorativas en las sedes donde falleció personal médico, con el objetivo de honrar su compromiso y profesionalismo hacia su labor.</p>	<p>incluidos anteriormente</p>
<p>CAPITULO II</p> <p>PERSONAL EDUCATIVO</p> <p>ARTÍCULO 9°. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR PÚBLICO: <i>El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación, deberá en un término no mayor a seis (6) meses establecer un proceso de certificación de la experiencia adquirida por los docentes en modalidad virtual, con ocasión del servicio prestado durante la cuarentena y el tiempo que duren las clases virtuales como medida de prevención contra el contagio del COVID 19. De igual forma creará capacitaciones para aquellos maestros que consideren tener dificultades en el manejo de los recursos digitales, así como la creación de cursos para que estos</i></p>	<p>CAPITULO III DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE AL PERSONAL EDUCATIVO Y OTRAS DISPOSICIONES</p> <p>ARTÍCULO 11. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR PÚBLICO: El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación, deberá en un término no mayor a seis (6) meses establecer un proceso de certificación de la experiencia adquirida por los docentes en modalidad virtual, con ocasión del servicio prestado durante la cuarentena y el tiempo que duren las clases virtuales como medida de prevención contra el contagio del COVID 19. De igual forma creará capacitaciones para aquellos maestros que consideren tener dificultades en el manejo de los recursos digitales, así como la creación de cursos para que estos</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>

<p><i>amplíen sus conocimientos en el uso de estas tecnologías. Este tipo de capacitaciones y cursos se realizarán de forma gratuita para el personal educativo.</i></p>	<p>amplíen sus conocimientos en el uso de estas tecnologías. Este tipo de capacitaciones y cursos se realizarán de forma gratuita para el personal educativo</p>	
<p>ARTÍCULO 10°. PLAN DE SERVICIOS DIGITALES PARA EL SECTOR EDUCATIVO. <i>El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación promoverá con los operadores que presten el servicio de internet, telefonía y televisión en el hogar para que creen planes diferenciados para el personal docente tanto del sector público como del sector privado, con el fin de que estos puedan brindar eficazmente su labor.</i></p> <p>PARÁGRAFO. <i>El gobierno nacional incentivará a los operadores a que realicen este tipo de planes con el fin de generar una mayor efectividad en el proceso laboral del cuerpo docente y académico.</i></p>	<p>ARTÍCULO 12. PLAN DE SERVICIOS DIGITALES PARA EL SECTOR EDUCATIVO. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación promoverá con los operadores que presten el servicio de internet, telefonía y televisión en el hogar para que creen planes diferenciados para el personal docente tanto del sector público como del sector privado, con el fin de que estos puedan brindar eficazmente su labor.</p> <p>PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional incentivará a los operadores a que realicen este tipo de planes con el fin de generar una mayor efectividad en el proceso laboral del cuerpo docente y académico.</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>
<p>ARTÍCULO 11°. PLATAFORMA EDUCATIVA DE PARES: <i>El Ministerio de Educación en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y</i></p>	<p>ARTÍCULO 13. PLATAFORMA EDUCATIVA DE PARES: El Ministerio de Educación en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación deberán crear</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>

<p><i>Comunicación deberán crear una plataforma virtual gratuita para el personal educativo público y/o privado, con el fin de intercambiar información y experiencias educativas con diferentes pares académicos a nivel nacional como internacional. A su vez a las participaciones más sobresalientes se les otorgará un incentivo por parte de la entidad competente.</i></p>	<p>una plataforma virtual gratuita para el personal educativo público y/o privado, con el fin de intercambiar información y experiencias educativas con diferentes pares académicos a nivel nacional como internacional. A su vez a las participaciones más sobresalientes se les otorgará un incentivo por parte de la entidad competente.</p>	
<p>ARTÍCULO 12°. DISPOSICIONES RESPECTO A LA CREACIÓN DE INCENTIVOS DE LOS INTEGRANTES DE LA POLICÍA NACIONAL. La Policía Nacional creará un incentivo económico o en especie que se entregará por una sola vez, para las familias de aquellos integrantes fallecidos por Covid-19 durante el tiempo de pandemia que prestaron valientemente sus servicios en pro de los colombianos.</p>	<p>CAPÍTULO IV: DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE A LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA Y OTRAS DISPOSICIONES</p> <p>ARTÍCULO 14. DISPOSICIONES RESPECTO A LA CREACIÓN DE INCENTIVOS DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA: La fuerza pública creará un incentivo económico o en especie que se entregará por una sola vez, para las familias de aquellos integrantes fallecidos por Covid-19 durante el tiempo de pandemia que prestaron valientemente sus servicios en pro de los colombianos.</p>	<p>En concordancia con el objeto del proyecto de ley , se incluye a las Fuerzas Públicas, no únicamente a la Policía Nacional y se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>
<p>ARTÍCULO 13°. INTEGRACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. El gobierno nacional otorgará</p>	<p>ARTÍCULO 15. INTEGRACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. El Gobierno Nacional otorgará acompañamiento psicológico</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos</p>

<p><i>acompañamiento psicológico continuo a los integrantes de la Policía Nacional vinculados a la Institución en los términos establecidos en el artículo 1 de la ley 180 de 1995, especialmente al personal Ejecutivo, Suboficial y agentes que hayan realizado sus labores de forma activa durante la atención de la pandemia. A su vez, el gobierno nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a los integrantes de la Policía Nacional que hayan sido amonestados, multados o suspendidos de acuerdo con las sanciones establecidas en la Ley 1015 de 2006 y en la Ley 1952 de 2019, normas que la modifiquen o las sustituyan a través de acompañamiento psicológico y cursos sobre derechos humanos, manejo de autoridad, resolución de conflictos, control de ira y procedimiento.</i></p>	<p>continuo a los miembros de la Fuerza Pública vinculados a la Institución en los términos establecidos en el artículo 1 de la ley 180 de 1995, especialmente al personal Ejecutivo, Suboficial y agentes de la Policía Nacional, que hayan realizado sus labores de forma activa durante la atención de la pandemia. A su vez, el Gobierno Nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a los miembros de la Fuerza Pública que hayan sido amonestados, multados o suspendidos de acuerdo con las sanciones establecidas en la ley 1015 de 2006 y en la ley 1952 de 2019, normas que la modifiquen o las sustituyan a través de acompañamiento psicológico y cursos sobre derechos humanos, manejo de autoridad, resolución de conflictos, control de ira y procedimiento.</p>	<p>incluidos anteriormente</p>
	<p>CAPÍTULO V SENSIBILIZACIÓN E INTEGRACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL.</p> <p>ARTÍCULO 16 El Gobierno Nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a la población en general sobre el</p>	<p>Se incluye una disposición específica para la sensibilización e integración con la sociedad civil que acompañe a las medidas dispuestas anteriormente para la fuerza pública</p>

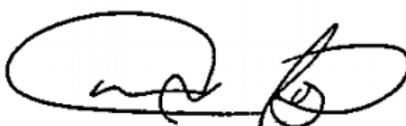
	<p>aporte al desarrollo de la sociedad, que entrega el personal de la salud, el personal educativo y miembros de la Fuerza Pública, su importancia durante el tiempo de atención de la pandemia ocasionada por el COVID 19, en donde se evidenció sobrecarga de su horario laboral lo que impedía el esparcimiento social con sus familias. Esto se realizará por medio de comerciales informativos, campañas publicitarias en horarios familiares para generar concientización a través de los canales institucionales y nacionales que el Gobierno tenga a su disposición.</p> <p>PARÁGRAFO. Atendiendo a los posibles hechos de uso excesivo de la fuerza por parte de integrantes de la Policía Nacional, el Gobierno Nacional también deberá incluir la información sobre el avance de los procesos de investigación y medidas para evitar nuevamente tomadas al interior de la fuerza pública para prevenir este tipo de hechos.</p>	
<p>ARTÍCULO 14°. REGLAMENTACIÓN. El gobierno nacional reglamentará lo establecido en esta ley en un término no mayor a seis (6) meses a</p>	<p>CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA.</p> <p>ARTÍCULO 17. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional</p>	<p>Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente</p>

<i>partir de la entrada en vigor de la presente ley.</i>	reglamentará lo establecido en esta ley en un término no mayor a seis (6) meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley.	
ARTÍCULO 15°. VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. <i>Esta norma rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</i>	ARTÍCULO 15. VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. Esta norma rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Se ajusta la numeración con base en los artículos incluidos anteriormente

PROPOSICIÓN

Por las consideraciones anteriormente expuestas solicito a los miembros de la Comisión Tercera de la Cámara de Representantes votar positivo el Proyecto de Ley No. 400/2021 Cámara “Por medio del cual se exalta la labor y se establecen incentivos al personal educativo, personal de la salud y miembros de la fuerza pública por su constante servicio y entrega, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del covid-19 y se dictan otras disposiciones”.

Cordialmente,

 <p>SILVIO CARRASQUILLA TORRES Coordinador ponente Representante a la Cámara Departamento de Bolívar</p>	 <p>Armando Zabaraín D'Arce H. Representante Dpto. Atlántico Coordinador Ponente</p>
--	---



PROYECTO DE LEY No. 400 DE 2021

Por medio del cual se exalta la labor y se establecen incentivos al personal educativo, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública por su constante servicio y entrega, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del Covid-19 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República

DECRETA:

ARTÍCULO 1. OBJETO: La presente Ley tiene por objeto exaltar la labor y otorgar incentivos para el personal docente del sector público, personal de la salud en todas sus áreas y miembros de la fuerza pública, como reconocimiento a su arduo compromiso y eficaz desempeño de forma permanente, especialmente durante el tiempo de pandemia producto del covid-19, lapso en el cual se intensificó su servicio a favor de la comunidad, con miras a frenar las consecuencias ocasionadas por el virus, destacándose notoriamente el cumplimiento de sus funciones y generando en consecuencia bienestar y seguridad para toda la sociedad.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES: para efectos de la presente ley entiéndase por:

-Covid 19: enfermedad respiratoria muy contagiosa causada por el virus SARS-CoV-2. Los signos y síntomas más frecuentes de la COVID-19 son fiebre, tos y dificultad para respirar. A veces, también se presentan fatiga, dolores musculares, escalofríos, dolor de cabeza, dolor de garganta, goteo nasal, náusea o vómito, diarrea y pérdida del sentido del gusto o el olfato. Los signos y síntomas pueden ser leves o graves y suelen aparecer entre 2 y 14 días después de la exposición al SARS-CoV-2. Algunas personas no tienen síntomas, pero pueden transmitir el virus. La mayoría de las personas con la COVID-19 se recuperan sin un tratamiento especial; sin embargo, algunas corren un riesgo más alto de sufrir una enfermedad grave. Quienes tienen el riesgo más alto son los adultos de edad avanzada y las personas con problemas de salud graves.

-Pandemia: De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad. Diferenciándose de una epidemia en cuanto al alcance y la propagación. En el caso del nuevo coronavirus (COVID-19), la OMS decidió declarar el virus como una pandemia el miércoles 11 de marzo de 2020, fecha hasta

la cual la enfermedad ya había afectado a más de 124,000 personas en 114 países y provocado la muerte de más de 4,500 personas.

-Personal de la docencia del sector público: Se entiende por profesión docente el ejercicio de la enseñanza en planteles oficiales de educación en los distintos niveles de educación del país. Incluyendo aquellos docentes que ejercen funciones de dirección y coordinación de los planteles educativos de supervisión e inspección escolar, de programación y capacitación educativa, de consejería y orientación de educando, de educación especial, de alfabetización de adultos y demás actividades de educación formal autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional.

-Personal de la salud: Por Talento Humano en Salud se entiende todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.

-Miembros de la Fuerza pública: Artículo 216 Constitución Política: La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

ARTICULO 3. AMBITO DE APLICACIÓN: Esta ley aplicará a todo el talento humano en docencia pública, personal de la salud y miembros de la Fuerza pública que ejerzan o hayan ejercido en territorio colombiano.

CAPÍTULO I DE LOS INCENTIVOS Y CLASES DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 1. DEFINICIÓN Y GENERALIDADES: Un incentivo es un estímulo material o inmaterial, que se ofrece o se percibe como motivación para alcanzar un resultado, el cual se convierte en deseo o necesidad para el sujeto premiado.

Para que el incentivo cumpla con la finalidad esperada, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible, una vez entre en vigencia la presente ley y se constate el cumplimiento del comportamiento motivo de premiación. Esta exigencia implica, por una parte, que la persona responsable de dar el incentivo, actué con total diligencia y transparencia y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo, realizando los trámites correspondientes para acceder al mismo.

Ahora bien, cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; en consecuencia, estas necesidades deberán ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso, por consiguiente, se garantizarán la variedad de incentivos para que los servidores públicos tengan la opción de escoger aquellos que se adapten mejor a sus preferencias o necesidades

ARTICULO 2. PRINCIPIOS QUE REGIRÁN LA ENTREGA DE INCENTIVOS

-Transparencia: se garantizará la diaphanidad en el proceso para la obtención de los incentivos, entregándose estos últimos, únicamente aquellos servidores públicos señalados en la presente ley, que cumplan con las condiciones estipuladas para merecerlo.

-Seguridad: Todos los servidores públicos deben estar en posibilidad de obtener el incentivo una vez se ofrezca; se debe garantizar las condiciones de equidad y proporción para que los miembros del personal de la salud, docencia pública y funcionarios de la Policía Nacional accedan a los mismos.

-Eficacia: Para que los incentivos sean eficaces deberán ser visibles, comunicándole a cada servidor el derecho que tiene para acceder a este, las condiciones para su obtención y las diferentes clases de incentivos que existen.

-Celeridad: para que el incentivo cumpla el objetivo trazado, deberá ser entregado al servidor o funcionario público lo más pronto posible, después de que este haya acreditado el cumplimiento del lleno de los requisitos exigidos para su obtención, sin ningún tipo de traba o demora que implique un desgaste para el empleado.

ARTICULO 3. REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS

Los servidores o funcionarios que deseen recibir los incentivos otorgados a partir de la presente ley, deberán reunir los siguientes requisitos:

3.1 Acreditar tiempo de servicio continuo, bien sea en la docencia pública, en el sector salud o en la Fuerza Pública, dentro del término no inferior a un (1) año, comprendido a partir de la fecha en que empiece a regir la presente ley.

3.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3.3. Acreditar no haber recibido otros incentivos estatales por las mismas circunstancias o bajo la misma modalidad.

3.4. Iniciar los trámites correspondientes para adquirir los incentivos durante cada anualidad, el cual será máximo dentro de los primeros dos meses de cada año, fecha en la cual se deberán aportar los documentos necesarios para su recibimiento, sin perjuicio de que se hagan efectivos en cualquier momento del año.

ARTICULO 4. CLASES DE INCENTIVOS

4.1 FORMALES E INFORMALES

4.1.1 El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.

4.1.2 Los incentivos formales hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento

Dentro de esta categoría se concederán los incentivos formales, los cuales se han planeado y organizado previo estudio, teniendo en cuenta el excelente desempeño, necesidades y compromiso del personal de la docencia pública, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, labor que se hizo aún más notoria durante la pandemia, sin que ello desmerite su constate cumplimiento a través de los años.

En consecuencia, se otorgarán los incentivos que a continuación se detallan, teniendo en cuenta que algunos solo aplicaran a razón de la pandemia, pero en su mayoría aplicaran como reconocimiento a la labor continua.

De igual forma, se estimula a la aplicación de incentivos informales, donde se exalte de manera espontánea el arduo trabajo de funcionarios y servidores públicos sin que medie obligación a través de esta ley.

4.2 RECONOCIMIENTOS Y RECOMPENSAS:

4.2.1 Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento

o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).

Dentro de esta categoría se otorgarán los siguientes:

4.2.1.1 CONDECORACIÓN: El Gobierno Nacional otorgará la condecoración de la **Orden Nacional al Mérito**, en los términos del Decreto 3086 de 1981 y normas que lo modifiquen o sustituyan, para el personal educativo, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública que durante la pandemia se hayan destacado por su entrega y ardua labor en el ejercicio de su trabajo, contribuyendo así con el manejo de la crisis ocasionada por el COVID 19 en Colombia y/o destacándose por su entrega y profesionalismo en su labor. Adicionalmente, la entidad correspondiente a la cual el condecorado haga parte deberá otorgar un incentivo ya sea en hecho o monetario debido a su labor.

Una vez superada la pandemia, éste reconocimiento se realizará anualmente y se otorgará al personal mencionado en el presente artículo, que se destaque por su compromiso y desempeño en el año inmediatamente anterior.

4.2.1.2 CERTIFICADO DE EXCELENCIA: el Gobierno Nacional otorgará un certificado de excelencia para todos los docentes públicos, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, que prestaron sus servicios de manera eficaz y continua durante el tiempo de pandemia, destacando su eficaz labor y compromiso con la sociedad.

4.2.2 La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado.

A modo de recompensa se otorgarán los incentivos que se detallan a continuación:

4.2.2.1 DÍA LIBRE. Las autoridades competentes otorgarán dos días de descanso remunerado para el personal de la salud, personal educativo y miembros de la fuerza pública, por el hecho de pertenecer a alguna de estas dependencias o instituciones. Se otorgará un día extra para el personal mencionado en el presente artículo que demuestre ser cabeza de hogar con el fin de incentivar el cuidado de su familia.

Los dos días libres podrán solicitarse para cualquier fecha del año, previo consenso con el jefe o superior del empleado o funcionario.

4.2.2.2 DISMINUCIÓN DEL 50% EN EL PAGO DEL IMPUESTO PREDIAL: el Gobierno Nacional concederá una disminución del 50% en el pago del impuesto predial, para los servidores y funcionarios indicados en la presente ley, dentro del año correspondiente en el cual se haga exigible el incentivo.

4.2.2.3 DISMINUCIÓN DEL 50% EN EL PAGO DEL IMPUESTO DE TIMBRE: el Gobierno Nacional concederá una disminución del 50% en el pago del impuesto de timbre, para los servidores y funcionarios indicados en la presente ley, dentro del año correspondiente en el cual se haga exigible el incentivo.

4.2.2.4 DISMINUCIÓN EN EL COSTO DEL PASAPORTE: el valor para adquirir el pasaporte, tendrá una disminución del 50% para el personal de la docencia pública, personal de la salud y miembros de la fuerza pública, sin importar la fecha en la cual se realice el respectivo trámite.

4.3 MONETARIOS Y NO MONETARIOS

Monetarios: consisten en la asignación de sumas de dinero acorde a la capacidad estatal para dicho gasto.

Se creará un incentivo económico o en especie que se entregará por una sola vez, para las familias de aquellos miembros de la Fuerza Pública, fallecidos por Covid-19 durante el tiempo de la pandemia.

No monetarios: cumplen las mismas funciones que los anteriores, pero en lugar de motivar al empleado con cantidades económicas, se hace con otros tipos de estímulos como: concediendo una mayor flexibilidad horaria que permita conciliar la vida laboral y familiar, el reconocimiento de los logros, formación y desarrollo profesional, bonos, regalos entre otros.

Dentro de esta categoría que encuentran los siguientes:

4.3.1. SISTEMA DE BECAS. El Ministerio de Educación creará un sistema de becas destinado a pagar total o parcialmente los estudios de pregrado y postgrado del personal de la salud, personal docente, miembros de la Fuerza Pública y sus hijos. Para acceder a dicho beneficio deberán demostrar la prestación del servicio activo en áreas relacionadas con la pandemia ocasionada por el COVID 19 y que no cuenten con los recursos necesarios para realizar sus estudios. El personal administrativo y de servicios podrán aplicar si demuestran su vinculación y labor con el servicio durante el tiempo de atención a la pandemia. También

podrán aplicar al sistema de becas las mujeres que durante la pandemia no pudieron prestar sus servicios por estado de gravidez.

Una vez superada la pandemia ocasionada por el COVID 19 este sistema de becas se realizará anualmente y se otorgará al personal anteriormente mencionado.

El sistema de becas al que se refiere este artículo estará a cargo del Ministerio de Educación, el cual determinará la cantidad de becas y el porcentaje de las mismas.

4.3.2. DESCUENTO DEL 50% EN EL VALOR DE LA MATRICULA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADOS Y ESPECIALIZACIONES: El Ministerio de Educación garantizará que las universidades públicas y privadas del país, concedan un descuento del 50% del valor correspondiente a la matrícula para estudios relacionados con postgrados y especializaciones, del personal de la salud, personal de la docencia pública y miembros de la Fuerza pública, que acrediten pertenecer algunas de estas entidades o dependencias.

4.3.3 TICKETS O TARJETA CULTURAL: El gobierno Nacional, en apoyo del gobierno local y del Ministerio de Cultura, proporcionara tickets o una tarjeta cultural para funciones de teatro, cine, música y danza a los docentes públicos, personal de la salud y miembros de la Fuerza Pública, para que tengan acceso gratuito a las mejores experiencias culturales de su ciudad.

4.3.4. TALLERES DE SALUD MENTAL Y MANEJO DEL ESTRÉS: teniendo en cuenta que el 40% de los empleados manejan un alto nivel de estrés, el cual se intensifico durante el tiempo de pandemia, debido a la sobrecarga laboral el Gobierno Nacional con apoyo del Ministerio de Salud, brindará un taller semestral para el manejo del estrés y en beneficio de la salud mental de los docentes del sector Publico, personal de la salud y miembros de la fuerza pública. Las diferentes dependencias en las cuales laboran los incentivados, deberán escoger la fecha en que desean recibir el taller.

CAPITULO II DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE PARA EL PERSONAL DE LA SALUD Y OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 1. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DE LA SALUD. Créese la distinción CARLOS FABIÁN NIETO la cual el Gobierno Nacional otorgará a las familias del personal de salud fallecidos, por contraer COVID 19 en el cumplimiento de sus funciones.

ARTÍCULO 2. PAGO OPORTUNO AL PERSONAL DE LA SALUD. El Gobierno Nacional establecerá a través de la Superintendencia de Salud, las sanciones para las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que no paguen el salario u honorarios de sus trabajadores y contratistas en un tiempo máximo de 2 meses, sin perjuicio de la sanción establecida en el artículo 65 en el Código Sustantivo del trabajo. En el caso de los contratos por prestación de servicio del personal de la salud se reconocerá intereses moratorios pactados en el contrato de prestación de servicios o en su defecto, se reconocerán a la tasa permitida por la legislación colombiana vigente.

Las sanciones de que trata el presente artículo deberán tener un carácter reparador frente a los afectados, para lo cual deberá crearse un fondo con los recursos recaudados en ocasión de las multas establecidas.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional reglamentará la materia conforme a lo establecido en el artículo 14 de la presente ley.

ARTÍCULO 2. PLACAS CONMEMORATIVAS. El Ministerio de Salud ordenará a las Instituciones Prestadoras de Salud la creación de placas conmemorativas en las sedes donde falleció personal médico, con el objetivo de honrar su compromiso y profesionalismo hacia su labor.

CAPITULO III DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE AL PERSONAL EDUCATIVO Y OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 1. DISPOSICIONES RESPECTO AL PERSONAL DOCENTE DEL SECTOR PÚBLICO: El Ministerio de Educación en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación, deberá en un término no mayor a seis (6) meses establecer un proceso de certificación de la experiencia adquirida por los docentes en modalidad virtual, con ocasión del servicio prestado durante la cuarentena y el tiempo que duren las clases virtuales como medida de prevención contra el contagio del COVID 19. De igual forma creará capacitaciones para aquellos maestros que consideren tener dificultades en el manejo de los recursos digitales, así como la creación de cursos para que estos amplíen sus conocimientos en el uso de estas tecnologías. Este tipo de capacitaciones y cursos se realizarán de forma gratuita para el personal educativo.

ARTÍCULO 2. PLAN DE SERVICIOS DIGITALES PARA EL SECTOR EDUCATIVO. El Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación promoverá con los operadores que presten el servicio de internet, telefonía y televisión en el hogar para que creen planes diferenciados para el personal docente tanto del sector público como del sector privado, con el fin de que estos puedan brindar eficazmente su labor.

PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional incentivará a los operadores a que realicen este tipo de planes con el fin de generar una mayor efectividad en el proceso laboral del cuerpo docente y académico.

ARTÍCULO 3. PLATAFORMA EDUCATIVA DE PARES: El Ministerio de Educación en articulación con el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicación deberán crear una plataforma virtual gratuita para el personal educativo público y/o privado, con el fin de intercambiar información y experiencias educativas con diferentes pares académicos a nivel nacional como internacional. A su vez a las participaciones más sobresalientes se les otorgará un incentivo por parte de la entidad competente.

CAPITULO IV DE LA APLICACIÓN DE INCENTIVOS EXCLUSIVAMENTE A LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA Y OTRAS DISPOSICIONES

ARTÍCULO 1. DISPOSICIONES RESPECTO A LA CREACIÓN DE INCENTIVOS DE LOS MIEMBROS DE LA FUERZA PÚBLICA: La fuerza pública creará un incentivo económico o en especie que se entregará por una sola vez, para las familias de aquellos integrantes fallecidos por Covid-19 durante el tiempo de pandemia que prestaron valientemente sus servicios en pro de los colombianos.

ARTÍCULO 2. INTEGRACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN. El Gobierno Nacional otorgará acompañamiento psicológico continuo a los miembros de la Fuerza Pública vinculados a la Institución en los términos establecidos en el artículo 1 de la ley 180 de 1995, especialmente al personal Ejecutivo, Suboficial y agentes de la Policía Nacional, que hayan realizado sus labores de forma activa durante la atención de la pandemia. A su vez, el Gobierno Nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a los miembros de la Fuerza Pública que hayan sido amonestados, multados o suspendidos de acuerdo con las sanciones establecidas en la ley 1015 de 2006 y en la ley 1952 de 2019, normas que la modifiquen o las sustituyan a través de acompañamiento psicológico y cursos sobre derechos humanos, manejo de autoridad, resolución de conflictos, control de ira y procedimiento.

CAPITULO V SENSIBILIZACIÓN E INTEGRACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL.

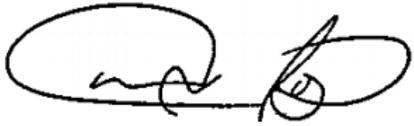
El Gobierno Nacional diseñará e implementará un programa especial para concientizar a la población en general sobre el aporte al desarrollo de la sociedad, que entrega el personal de la salud, el personal educativo y miembros de la Fuerza Pública, su importancia durante el tiempo de atención de la pandemia ocasionada por el COVID 19, en donde se evidenció sobrecarga de su horario laboral lo que impedía el esparcimiento social con sus familias. Esto se realizará por medio de comerciales informativos, campañas publicitarias en horarios familiares para generar concientización a través de los canales institucionales y nacionales que el Gobierno tenga a su disposición.

PÁRAGRAFO. Atendiendo a los posibles hechos de uso excesivo de la fuerza por parte de integrantes de la Policía Nacional, el Gobierno Nacional también deberá incluir la información sobre el avance de los procesos de investigación y medidas para evitar nuevamente tomadas al interior de la fuerza pública para prevenir este tipo de hechos.

CAPITULO VI DISPOSICIONES FINALES Y VIGENCIA.

ARTÍCULO 14. REGLAMENTACIÓN. El Gobierno Nacional reglamentará lo establecido en esta ley en un termino no mayor a seis (6) meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

ARTÍCULO 15. VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. Esta norma rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

 <p>SILVIO CARRASQUILLA TORRES Coordinador Representante a la Departamento de Bolívar</p>	 <p>Armando Zabarain D'Arce H. Representante Dpto. Atlántico Coordinador Ponente</p>
---	---

Bibliografía

- CEPAL. (2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Viteri, R.-A. y. (2020). *¿Estamos preparados para el aprendizaje en línea?* Washington D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- IEU, (. d. (2018). *Education: percentage of female teachers by teaching level of education*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- BID. (2020). *COVID-19 y la actuación de las agencias policiales de América Latina y el Caribe*. BID.
- BID. (18 de Mayo de 2020). *Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia*. Obtenido de Banco Interamericano de Desarrollo: <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- INS. (5 de Septiembre de 2020). *Instituto Nacional de Salud*. Obtenido de COVID-19 en personal de salud en Colombia | Boletín No. 40 |: <https://www.ins.gov.co/Noticias/Paginas/coronavirus-personal-salud.aspx>
- SEMANA. (23 de Julio de 2020). “Llevamos 11 meses sin pagos”: trabajadores de hospital en Valledupar. *SEMANA*.
- PAÍS, E. (25 de Junio de 2020). Médico chocono que falleció por covid-19 llevaba más de 5 meses sin pago de su salario. *EL PAÍS*.
- Castro, Y. R. (15 de Diciembre de 2012). Estado de salud de una muestra de policías y su relación con variables policiales. *Revista Diversitas*, págs. 54-71.
- Raigoso-Mayorga, J. A. (2016). Factores de riesgo psicosocial en oficiales de la policía. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15.
- Castillo, A. L. (2009). Factores determinantes en la salud mental del uniformado activo de la Policía Nacional de Colombia. *Revista logos ciencia y tecnología*.
- (s.f.). Characteristics of Health Care Personnel with COVID-19 — United States, February 12–April 9, 2020. *MMWR Morb Mortal Wkly Rep* 2020;69:477–481. DOI: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.mm6915e6external icon>
- Roberto Esguerra Gutierrez, Asociación colombiana de médicos y hospitales 2018. *Revista Hospitalaria* ISSN0123-8760
- Sin salarios, desprotegidos y a su suerte: El duro retrato del personal en salud en medio de la pandemia, Sergio Lizarazo, 2020. Epicrisis, Órgano de información del Colegio Medico Colombiano.