Noviembre de 2021

Doctor

**JENNIFER ARIAS**

Presidente

Cámara de Representantes

Ciudad

**Asunto:** Radicación de proyecto de ley, “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.”

Respetada Presidenta,

En mi calidad de Congresista de la República y en uso de las atribuciones que nos han sido conferidas constitucional y legalmente, respetuosamente se radica el proyecto de ley de la referencia y, en consecuencia, se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

Cordialmente,

**SILVIO CARRASQUILLA TORRES**  
Representante a la Cámara

**PROYECTO DE LEY NO \_\_\_\_ DE 2020**

**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:

**-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:** Articulo 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.

**TITULO I DE LOS INCENTIVOS Y CLASES DE INCENTIVOS**

**ARTICULO 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 trasparencia 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 diafanidad 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 publica 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:

**-** Acreditar tiempo de servicio continuo, bien sea en la docencia publica, 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.

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

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

**-** 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. INCENTIVOS**

**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 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.

**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.

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

**5- DESCUENTO DEL 50% EN EL VALOR DE LA MATRICULA PARA ESTUDIOS DE PREGRADO Y CONTINUACION ACADEMICA.**

**6- 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.

**7- TICKETS O TARJETA CULTURAL:** El gobierno Nacional, en apoyo del gobierno local y del Ministerio de Cultura, proporcionara tickets o una tarjeta cultural para acceder con descuentos de 50% a todos los monumentos administrados por el gobierno a nivel nacional.

**8- 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.

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

**ARTÍCULO 1. 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.

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

**ARTÍCULO 1. 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 2. 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.

**TITULO 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.

**TITULO 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.

**SILVIO CARRASQUILLA TORRES**  
Representante a la Cámara

**PROYECTO DE LEY NO \_\_\_\_ DE 2020**

**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**

**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[[1]](#footnote-1) 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[[2]](#footnote-2) 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[[3]](#footnote-3). 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 un 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[[4]](#footnote-4), 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 fallecio 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[[5]](#footnote-5) 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)[[6]](#footnote-6).

**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[[7]](#footnote-7).

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[[8]](#footnote-8).

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%[[9]](#footnote-9). 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[[10]](#footnote-10). 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 está 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.

**MIEMBROS 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[[11]](#footnote-11), 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)[[12]](#footnote-12) 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 perdida 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 constate 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.[[13]](#footnote-13)

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[[14]](#footnote-14). 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.

**SILVIO CARRASQUILLA TORRES**  
Representante a la Cámara

# 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 chocoano 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 policia. *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.

1. (BID, Los retos del personal de salud ante la pandemia de COVID-19: pandemónium, precariedad y paranoia, 2020) [↑](#footnote-ref-1)
2. (CDC, 2020) [↑](#footnote-ref-2)
3. (INS, 2020) [↑](#footnote-ref-3)
4. (SEMANA, 2020) [↑](#footnote-ref-4)
5. (PAÍS, 2020) [↑](#footnote-ref-5)
6. (ÓRGANO DE INFORMACIÓN DEL COLEGIO MÉDICO COLOMBIANO, 2020) [↑](#footnote-ref-6)
7. (CEPAL, 2020). [↑](#footnote-ref-7)
8. (Viteri, 2020) [↑](#footnote-ref-8)
9. (IEU, 2018) [↑](#footnote-ref-9)
10. (CEPAL, 2020) [↑](#footnote-ref-10)
11. El estudio realiza una fotografía del trabajo de las policías de América Latina y el Caribe en la coyuntura de emergencia sanitaria del COVID-19 a través de los resultados de una encuesta estandarizada a 13 agencias policiales realizada entre el 15 y el 27 de abril de 2020 por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, COVID-19 y la actuación de las agencias policiales de América Latina y el Caribe, 2020). [↑](#footnote-ref-11)
12. (Castro, 2012) [↑](#footnote-ref-12)
13. (Raigoso-Mayorga, 2016) [↑](#footnote-ref-13)
14. (Castillo, 2009) [↑](#footnote-ref-14)