

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 1 de 65

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES.....	7
4. DESARROLLO	7
4.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
4.1.1. EJES QUE CONFORMAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
4.1.1.1. EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	8
4.1.1.1.1. Factores psicosociales	9
a) Deportivas.....	9
b) Recreativo y Vacacional	10
c) Cultural y Artístico.....	10
d) Capacitación Informal	11
e) Programa de bilingüismo:.....	12
f) Estar bien es bienestar	12
g) Salario Emocional.....	13
4.1.1.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.....	19
a) Horarios Flexibles y Teletrabajo.....	19
b) Salas Amigas de la familia lactante del entorno laboral	20
c) Día de la Familia	20
d) Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales	20
e) Evento Animales de compañía.....	21
4.1.1.1.3. Calidad de Vida Laboral.....	21
a) Día del Servidor Público	21
b) Día del Defensor de Familia.....	22
c) Desvinculación Laboral Asistida o Readaptación Laboral	22

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY
1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 2 de 65

d) Apoyo Escolar	22
e) Bonos de Integración Familiar	23
f) Apoyo Educativo de Educación Formal para las servidoras y los Servidores Públicos del ICBF	23
g) Crédito de calamidad doméstica	25
h) Vivienda.....	26
i) Actividades con ocasión de fechas especiales.....	26
j) Alianzas Estratégicas.....	27
4.1.1.2. EJE 2 - SALUD MENTAL	27
4.1.1.2.1. Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud	27
a) Promoción y Prevención de la Salud.....	27
b) Entorno Laboral Saludable.....	28
c) Talleres Misionales.....	29
4.1.1.2.2. Plan de Bienestar – Defensorías de Familia.....	29
Componente a Desarrollar:.....	30
1 – Escuela De Liderazgo Transformacional	30
2 – Desarrollo y Fortalecimiento de la resiliencia como una de las habilidades de afrontamiento	30
3 – Actividades.....	31
4.1.1.3. EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	31
a) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:.....	31
4.1.1.3.1. Prevención, atención y medidas de protección	32
4.1.1.4. EJE 4 – TRANSFORMACIÓN DIGITAL	32
4.1.1.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar:.....	33
4.1.1.4.2. Analítica de datos para el bienestar:.....	33
4.1.1.4.3. Creación de ecosistemas digitales:	34
4.1.1.5. EJE 5 – IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	34
4.1.1.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	34
a) Medición e Intervención de Clima Laboral.....	35

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 3 de 65

b) Cultura Organizacional	35
c) Actividades enfocadas al reconocimiento y vocación por el servicio público	36
4.1.2. OBLIGACIONES.....	37
4.1.2.1. Obligaciones del ICBF.....	37
4.1.2.2. Obligaciones de los Servidores Públicos.....	37
4.2. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS	38
4.2.1. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.....	38
4.2.2. EQUIPOS DE TRABAJO	42
4.2.3. INTEGRACIÓN EQUIPO EVALUADOR	46
4.2.4. SELECCIÓN	47
4.2.5. DISPOSICIONES VARIAS.....	53
5. ANEXOS	54
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	54
6.2. Normatividad Externa.....	54
6.3. Normatividad Interna.....	55
6.4. Bibliografía	55
7. RELACIÓN DE FORMATOS.....	56
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	57
ANEXO 1	57
PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA 2026.....	57
INTRODUCCIÓN.....	57

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 4 de 65

INTRODUCCIÓN

El Modelo de Planeación y Gestión MIPG busca resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF el pilar fundamental es su Talento Humano.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del ICBF para la vigencia 2026, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral de las servidoras y los servidores públicos, por lo que se formula con base en los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, desarrollado a nivel nacional en el mes de noviembre - diciembre de 2025, con una participación del 51% de la población total de servidores públicos de la entidad.

Así las cosas, acorde con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el “Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, mejorando las condiciones que favorezcan su nivel de vida y el de su familia y, para ello, se ha encargado a la Dirección de Talento Humano el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales que promueva el aumento en los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos del ICBF.

Para la vigencia 2026, se dará continuidad en la alineación del Plan de Bienestar Social del ICBF e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer intervenciones transversales y de esta manera definir actividades que los impacten desde cada uno de los programas.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por los ejes i) Equilibrio Psicosocial, ii) Salud Mental iii) Diversidad e Inclusión, iv) Transformación Digital y v) Identidad y Vocación por el Servicio, a través de los cuales se busca un desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, enmarcándolo en las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 5 de 65

para las servidoras y los servidores públicos del Estado entre otras, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen; de igual manera, se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de las servidoras y los servidores públicos.

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Programar y ejecutar actividades de bienestar dirigidas a las servidoras y a los servidores públicos y a su núcleo familiar, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, un mayor sentido de pertenencia institucional, y, que contribuyan al óptimo desempeño de sus funciones, como respuesta a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Generar iniciativas y estrategias que fortalezcan la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un equilibrio entre la vida laboral y familiar orientadas a mejorar la salud física y mental de las servidoras y los servidores públicos, a través de estrategias virtuales y presenciales.
- ✓ Desarrollar actividades con el acompañamiento y asesoría de entidades especializadas y aliados estratégicos para atender las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, en áreas de bienestar social como salud, vivienda, educación, deporte, recreación y cultura.
- ✓ Implementar el plan de incentivos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de las servidoras y los servidores públicos del ICBF.
- ✓ Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar, en el marco de la transformación digital.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 6 de 65

- ✓ Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todas las servidoras y los servidores públicos de la planta de personal del ICBF y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018.

Respecto al Plan de Incentivos, serán beneficiarios las servidoras y los servidores públicos con derechos de carrera administrativa con el fin de seleccionar a los mejores servidores de carrera de cada nivel jerárquico por evaluación de desempeño laboral, y para los mejores equipos de trabajo estará dirigido a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción a excepción del nivel directivo.

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor:

- i) el cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) los padres de los servidores públicos
- iii) los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Las servidoras y los servidores públicos que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias y periodo de prueba en otra entidad no podrán participar de las actividades de bienestar social.

Las actividades del Plan de Bienestar Social aplican para las servidoras y los servidores públicos de la planta de personal de las Sedes de la Dirección General, Direcciones Regionales y Centros Zonales.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 7 de 65

3. DEFINICIONES

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa por Evaluación de Desempeño Laboral y mejores equipos de trabajo de la entidad.

Equilibrio Psicosocial: Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Calidad de Vida Laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por las servidoras y los servidores públicos como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre servidores públicos.

Protección y Servicios Sociales: Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje para las servidoras y los servidores públicos, y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

4. DESARROLLO

4.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

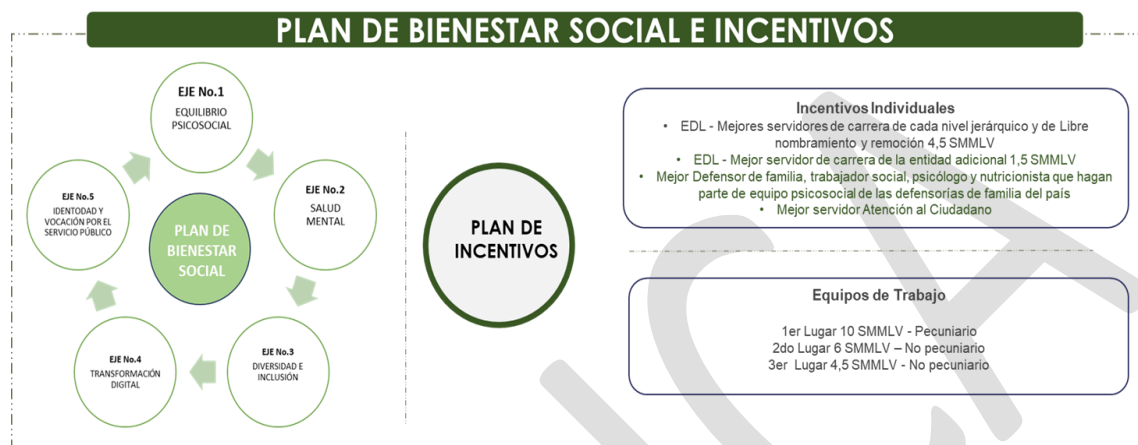
El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, está dirigido a todas las servidoras y todos los servidores públicos de la planta de personal del ICBF y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018 y se elaboró a partir de la identificación de sus

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 8 de 65

necesidades, con el fin de brindarles una atención completa y, de este modo, fomentar su desempeño laboral.



De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar del Departamento de la Función Pública 2023-2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos del ICBF se enmarca en los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Identidad y vocación por el servicio

4.1.1. EJES QUE CONFORMAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

4.1.1.1. EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 9 de 65

4.1.1.1.1. Factores psicosociales

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

a) Deportivas

En el marco de estas actividades se busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de las labores diarias y correcta utilización del tiempo libre.

De igual manera, se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de las servidoras y los servidores públicos, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades a desarrollar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

Conforme los resultados del diagnóstico y, de acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Torneos Relámpago: tenis de mesa, tenis de campo, ajedrez, rana, sapo, mini tejo, tejo, bolos, billar, billarpool, fútbol de sala, natación, acuagimnasia, acuayoga, patinaje, atletismo, relevos, carreras de obstáculos, gimnasia, tiro al blanco, deportes autóctonos de acuerdo con la región: trompo, ponchados, arco y flecha, bolinches y/o canicas, balero, lazo, carrera de encostados, cucuruba, yoyo, cinco huecos, fuchi, yincana, entre otros.
- Juegos de mesa: cartas, dominó, parqués, ajedrez, damas chinas, pirinola, rompecabezas, jenga, juegos de mímica, entre otros.
- Torneos deportivos masculinos, femeninos y mixtos (fútbol, baloncesto, voleibol, béisbol, softball).
- Ciclo paseos, ciclismo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 10 de 65

- Participación y representación del ICBF en campeonatos externos Inter empresas con la Caja de Compensación y el Departamento Administrativo de la Función Pública en diferentes disciplinas.
- Jornadas de aeróbicos, rumba terapia, zumba, pilates, kickboxing.
- Artes marciales (karate, taichí).
- Bienestar espiritual yoga y meditación entre otros.
- Convenios con gimnasios.
- Cursos deportivos para los Servidores Públicos, hijos, hijastros y custodios a través de la Caja de Compensación como: fútbol, natación, voleibol, baloncesto, tenis, patinaje, entre otros.

b) Recreativo y Vacacional

En el ICBF se propiciará el esparcimiento e integración de las servidoras y los servidores públicos con su entorno laboral y familiar, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibilite el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Actividades a desarrollar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

De acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Vacaciones recreativas para los hijos, hijastros y custodios de las servidoras y los servidores públicos, que se encuentren en edades entre los 6 y los 17 años, programadas en los meses de junio, octubre (receso escolar) o diciembre. Así mismo, a los niños entre 6 meses y 5 años se podrá entregar boletas de actividades recreativas a lugares propios para su edad.
- Caminatas ecológicas; programadas semestralmente para las servidoras y los servidores públicos con su grupo familiar.
- Tardes de cine en familia; actividad de integración familiar para las servidoras y los servidores públicos en el que se incluye a su familia.
- Festival de cometas.
- Campaña de navidad a nivel nacional (entrega de regalos a niños, niñas y adolescentes que se encuentran en las Fundaciones del ICBF).
- Festival o noche de alumbrados navideños.

c) Cultural y Artístico

En el marco de estas actividades se busca promover el arte, la creatividad y la alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 11 de 65

en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creatividad del servidor público.

Actividades a desarrollar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

Conforme los resultados del diagnóstico y, de acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Conformación de un grupo de danza. Diferentes ritmos: Salsa, bachata, tango, danzas típicas, entre otros.
- Conformación de un grupo de teatro y un coro (tuna o grupo musical). Tardes de teatro en familia; actividad de integración familiar para las servidoras y los servidores públicos en el que se incluye a su familia.
- Cursos de desarrollo de talentos artísticos como: instrumentos musicales, curso de fotografía, curso de pintura, entre otros.
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia (concurso cuentos y poesía) – feria del libro, cine foros, visita a museos, actividad virtual viajando por el mundo.
- Muestras de talentos en los diferentes espacios (jornadas extralaborales) de los grupos conformados por las servidoras y los servidores públicos.
- Concurso: “Los servidores públicos tienen talento”.
- Ferias gastronómicas.
- Feria de fin de año (En donde las servidoras y los servidores públicos ofrezcan sus emprendimientos)
- Festivales propios de cada región.

d) Capacitación Informal

Ofrecer a las servidoras y los servidores públicos espacios de capacitación informal en artes y/o artesanías, cocina, talleres en manualidades, capacitaciones no formales u otras modalidades que promuevan su bienestar y aprendizaje y el de sus familias.

Actividades a desarrollar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

De acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Talleres de manualidades tales como: muñequería navideña, floristería, pedrería, globoflexia (decoración con globos), decoración con foami, imágenes en encolados, porcelanicon, lencería, arte country entre otros.
- Cursos de cocina y repostería

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 12 de 65

- Cursos de automaquillaje, decoración de uñas, entre otras modalidades que involucren la creatividad.

e) Programa de bilingüismo:

Este programa liderado por el DAFP se tiene implementado en el ICBF desde el 2017, actualmente cuenta con estrategias que brindan cobertura a nivel nacional para promover el aprendizaje del inglés en los servidores públicos, entre las actividades a desarrollar se encuentran:

- Cursos English Does Work del SENA: Se promueve la participación en los cursos ofertados en la plataforma del SENA buscando la certificación en la lengua, a los servidores que desarrollan los cursos se les realiza acompañamiento con practicantes para lograr una mejor apropiación.
- Sesiones de aprendizaje de inglés con cobertura a nivel nacional desarrolladas a través de Microsoft Team.
- Club de conversación por niveles.
- Cápsulas y materia multimedia de aprendizaje con vocabulario e información complementaria para el aprendizaje en inglés

f) Estar bien es bienestar

Este componente está dirigido a las servidoras y los servidores públicos, con el fin de motivar e incentivar su participación en actividades sociales y de aprendizaje.

Actividades a desarrollar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

De acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- **Responsabilidad social o sostenibilidad**, que impacten los aspectos sociales como prácticas laborales y enfatizando en los temas de relaciones laborales, condiciones de trabajo, salarios, calidad de vida, derechos humanos, respeto por la cultura y prevención de la corrupción. Así mismo, aspectos económicos del sector público y ambiental como el consumo responsable de los recursos energéticos e hídricos, entre otros como voluntariados.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 13 de 65

- **Tardes de viernes**, se realizará una actividad trimestral (tertulias, cuenteros, actividades lúdicas, carreras de observación, match, karaoke, videojuegos, adivine la canción, entre otros).
- **Acompañamiento y/o visitas domiciliarias** a las servidoras y los servidores públicos cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad, cirugía importante, o calamidad doméstica. Envío pieza comunicativa de condolencias.
- **Talleres aprendiendo a ser padres**, talleres para los servidores públicos en donde aprenderán pautas que facilitarán la crianza de sus hijos, hijastros y custodios.
- **Talleres para las servidoras y lo servidores públicos**, se realizarán talleres, capacitaciones y charlas dirigidas a los servidores públicos en:
 - ✓ Mejorar autoestima.
 - ✓ Administración del dinero y el tiempo.
 - ✓ Equilibrio familia y trabajo “como mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal”.
 - ✓ Encuentros de integración para parejas.
- **Encuentro de Solos y Solas**, Talleres y actividades para las servidoras y los servidores públicos, el cual se busca generar un espacio de sensibilización y reflexión para el reconocimiento de la dinámica individual, emocional y social hacia la construcción de un proyecto de vida. Sensibilizar sobre el reconocimiento de las oportunidades de estar solo y generar una actitud de disfrute y análisis del compartir consigo mismo y con los demás.

g) Salario Emocional

El salario emocional es la parte no económica utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad.

Con el ánimo de reconocer el trabajo de las servidoras y los servidores público, el ICBF establece el Salario Emocional enfocado a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 14 de 65

Es importante tener en cuenta que:

- ✓ Con el fin de garantizar la continuidad del servicio en el ICBF, los salarios emocionales se deben solicitar al jefe inmediato mínimo con tres (3) días de anticipación **a través del formato de permiso.**
- ✓ Las servidoras y servidores público no podrán hacer uso de los salarios emocionales, cuando se encuentren en periodo de vacaciones o en alguna situación administrativa establecida en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique.
- ✓ Los salarios emocionales **no son acumulables entre sí**, ni con ninguna situación administrativa establecida en el artículo 2.2.5.5.1 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique.

Salarios emocionales contemplados en el ICBF para los servidores públicos a Nivel Nacional:

Día de descanso por celebración de cumpleaños:

Se tiene establecido el incentivo de descanso por celebración de cumpleaños, el cual se otorga a las servidoras y los servidores públicos teniendo en cuenta:

- ✓ El día de descanso se debe conceder el día en el que las servidoras y los servidores públicos cumple años.
- ✓ Para las servidoras y los servidores públicos que cumplen años en fin de semana, podrán tomar su permiso el día anterior o el siguiente día hábil.
- ✓ El beneficio aplica para todas las servidoras y todos los servidores públicos del ICBF a nivel nacional.
- ✓ Si la servidora y el servidor no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el Instituto, de común acuerdo con el jefe inmediato se le otorgará otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguientes al día del cumpleaños.

Licencia por matrimonio y reconocimiento y/o felicitaciones a las servidoras y los servidores públicos que formalicen legalmente su relación conyugal:

Con el propósito de acercar a las servidoras y los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, se otorgarán tres (3) días libres remunerados, por matrimonio. Así mismo, se realizará reconocimiento y felicitación a las servidoras y los servidores públicos que hayan contraído nupcias a través de una pieza comunicativa, este beneficio se otorga a las servidoras y los servidores públicos teniendo en cuenta:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 15 de 65

- ✓ Los tres (3) días se otorgarán, cómo máximo a los cinco días hábiles de haber contraído las nupcias.
- ✓ Para ser otorgado los tres (3) días se deberá comunicar con (10) días de anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.
- ✓ La servidora o el servidor deberá legalizar su licencia allegando documento que evidencie sus nupcias máximo a los cinco días de haberse otorgado el permiso, de lo contrario se remitirá a la OCID.

Día libre y felicitación por Graduación:

Se establece un día de permiso libre remunerado por graduación de las servidoras y los servidores públicos cuando culminen proceso de educación formal:

- En el nivel de pregrado:
 - a) Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
 - b) Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
 - c) Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).
- En educación de posgrado:
 - a) Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
 - b) Maestrías
 - c) Doctorados.
- Este salario no aplica para los servidores públicos que hacen parte de las Defensorías de Familia, ya que éste se encuentra establecido en los salarios emocionales para las Defensorías de Familia.
- El día se reconoce el día de la graduación de la servidora o el servidor.
- Para las servidoras y los servidores públicos que se gradúan en fin de semana, podrán tomar su día, el día anterior o el siguiente día hábil.
- El beneficio aplica para todas las servidoras y todos los servidores públicos del ICBF a nivel nacional.
- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato quien debe dar la autorización a través del formato de permiso, adjuntando el soporte que emita la institución educativa.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 16 de 65

Comparte con los tuyos un día en Familia:

Se establece un día semestral para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir tiempo en familia.

Este beneficio aplica siempre y cuando la Sede de la Dirección General y las Regionales del ICBF, no puedan gestionar ante la caja de compensación familiar o no cuente con recursos para la realización de una actividad con ocasión del “Día de la Familia”, este beneficio se otorga a las servidoras y los servidores públicos teniendo en cuenta:

- Desde de la Sede de la Dirección General, se expedirá una comunicación oficial en la cual se darán los lineamientos para tomar el respectivo día.
- Conforme a los lineamientos, el servidor público deberá informar a su jefe inmediato el turno a disfrutar, de acuerdo con las fechas establecidas por la Sede de la Dirección General.

Medio día de descanso por celebración de cumpleaños de los hijos/as, hijastros/as, custodios/as y para los solteros/as será por el cumpleaños de los padres/madres

“El ICBF otorgará medio día remunerado al año, a las servidoras y los servidores públicos por el cumpleaños de sus hijos/as, hijastros/as, custodios/as hijos y para los solteros/as será por el cumpleaños de los padres/madres, que no podrá ser acumulable con otros permisos.

Este permiso debe ser disfrutado en la fecha del cumpleaños, en caso de que sea en fin de semana se debe disfrutar el primer día hábil siguiente.”

Día libre por valoración destacada como conductor

El ICBF otorgará como estrategia de motivación para incentivar comportamientos seguros en las vías y dar cumplimiento a la Resolución 040595 de 2022 “Responsabilidad y comportamiento seguro”, un día libre remunerado.

- Este beneficio aplica para todas las servidoras y servidores públicos del ICBF a nivel nacional que tengan cargo Conductor Mecánico y dentro de sus funciones conducir vehículos para desplazamientos laborales
- El día se concertará de acuerdo con las necesidades del servicio con el jefe inmediato.
- Este beneficio se otorgará al servidor (conductor) cuando la valoración obtenida es igual o superior a 95 puntos en escala “Satisfactoria” dentro de

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 17 de 65

la evaluación del comportamiento a conductores, la cual contiene los siguientes ítems:

- a) Siniestros viales
- b) Infracciones de tránsito
- c) Quejas de usuarios del servicio
- d) Participación en capacitaciones.

Día libre por hacer parte del Comité de convivencia, COPASST, Brigada de Emergencia o Comisión de personal.

El ICBF otorgará un día remunerado al año como estrategia de motivación para incentivar la participación de las servidoras y los servidores públicos como miembros del Comité de convivencia, COPASST, Brigada de Emergencia o Comisión de personal; siempre y cuando haya participado en el 80% de las reuniones de la vigencia anterior, es decir del año 2025.

Reconocimiento de familias multiespecie

La diversidad de especies domésticas hace que las mascotas se conviertan no solamente en seres de compañía con características de amor extendidas desde el campo familiar, sino que, adicionalmente pasan a ser el soporte emocional que estimula la felicidad de muchos en casa.

Por lo anterior, el ICBF reconocerá dos (2) horas diarias de permiso durante el lapso que el animal de compañía se encuentre hospitalizado y en caso de fallecimiento el ICBF, otorgará un día de permiso para los trámites finales correspondientes, siempre y cuando el veterinario tratante certifique la hospitalización o fallecimiento de la mascota.

Reconocimiento a la labor en el día del Servicio

Para el Día del Servicio que se conmemora todos los años el 4 de septiembre, se otorgará a los servidores públicos del nivel profesional que apoyan el Proceso de Relación con el Ciudadano a nivel nacional un salario emocional, un día de permiso remunerado en reconocimiento a su importante labor para el mantenimiento de las dos políticas de gestión y desempeño institucional que tienen a cargo: Servicio al Ciudadano y Participación Ciudadana en la Gestión Institucional.

El día remunerado se otorgará a los servidores públicos siempre y cuando tengan mínimo tres (3) meses de estar laborando en el Proceso de Relación con el

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 18 de 65

Ciudadano y podrá ser disfrutado desde el 4 de septiembre hasta el 31 de diciembre de la vigencia.

Salarios emocionales contemplados en el ICBF para los servidores públicos que conforman las Defensorías de Familia:

Conforme a lo establecido en los artículos 11 y 12 de la Resolución No. 3307 del 26 de julio del 2024 "*Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento de la Defensorías de Familia del ICBF*", el ICBF contempla los siguientes salarios emocionales para los servidores que conforman las Defensorías de Familia.

Día libre cómo reconocimiento al ejercicio de su profesión o la labor reconocida en la Defensoría de Familia.

El ICBF otorgará un día de permiso remunerado al año a los profesionales de las Defensorías de familia; cómo reconocimiento a su labor reconocida a los defensores de familia y a su equipo psicosocial por ejercicio de su profesión.

Para los Defensores de Familia:

Día del defensor de familia – 21 de febrero, se otorgará un día remunerado durante el primer semestre.

Equipo Psicosocial – excepto Defensores de familia

- Día del Psicólogo – 20 de noviembre, se otorgará un día remunerado durante el segundo semestre.
- Día del Trabajador Social – 22 de octubre, se otorgará un día remunerado durante el segundo semestre.
- Día del Nutricionista – 11 de agosto, se otorgará un día remunerado durante el segundo semestre.
- Día del Profesional en Desarrollo Familiar – 15 de mayo, para la presente vigencia se otorgará un día remunerado durante el segundo semestre.

Reconocimiento por Graduación en educación formal adicional:

Se establecen dos (2) días de permiso remunerado luego de obtener grado de educación formal adicional al requerido cómo requisito mínimo en el momento de su posesión, el grado aplica a partir de la presente vigencia.

- En el nivel de pregrado:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 19 de 65

- a) Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- b) Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- c) Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

- En educación de posgrado:

- a) Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- b) Maestrías
- c) Doctorados.

- El día se reconoce a partir del día de la graduación de la servidora o el servidor.
- Para las servidoras y los servidores públicos que se gradúan en fin de semana, podrán tomar sus dos días, los días anteriores o a partir del siguiente día hábil.
- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato quien debe dar la autorización a través del formato de permiso, adjuntando el soporte que emita la institución educativa

4.1.1.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos dentro de las cuales encontramos:

a) Horarios Flexibles y Teletrabajo

- ✓ **Horario flexible:** De acuerdo con lo establecido en la Resolución 6699 del 09 de octubre de 2023 del ICBF mediante la cual se establecen los horarios flexibles para los servidores públicos.
- ✓ **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

La modalidad de teletrabajo para las servidoras y los servidores públicos fue adoptada en el ICBF a Nivel Nacional, por medio de la Resolución 6700 del

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 20 de 65

9 de octubre de 2023 “Por medio de la cual se adopta la modalidad de Teletrabajo Suplementario en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras y se derogan las Resoluciones 7600 de 2016 y 4594 de 2017”

b) Salas Amigas de la familia lactante del entorno laboral

Realizar acciones orientadas al mejoramiento en las condiciones de las servidoras públicas embarazadas y las que se encuentran en periodo de lactancia, a través de la adecuación de espacios laborales entre otros, conforme a lo establecido en la Resolución No. 1823 de 2017 *“por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”*

Se desarrollarán actividades relacionadas con cuidados prenatales, dirigidas a mujeres embarazadas – temas de madres gestantes y lactantes.

c) Día de la Familia

Se deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que las servidoras y los servidores públicos compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.

En el evento que la Sede de la Dirección General y las Regionales del ICBF, no puedan gestionar ante la caja de compensación familiar o no cuente con recursos para la realización de una actividad con ocasión del “Día de la Familia”, se otorgará el salario emocional “Comparte con los tuyos un día en familia”

d) Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales

Se promocionarán y difundirán estrategias sobre el manejo del tiempo de trabajo, de manera que se brinden orientaciones para la gestión efectiva del tiempo, en pro de lograr equilibrio entre la vida personal y laboral.

Se realizarán como mínimo una (1) campaña al año en donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre a través de comunicación electrónica como el email institucional, la Intranet, la Web y/o boletines virtuales.

Se dará continuidad a lo estipulado en la Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 21 de 65

e) Evento Animales de compañía

El término bienestar animal designa el estado físico y mental de un animal en relación con sus condiciones, un animal experimenta un buen bienestar si está sano, cómodo, bien alimentado, en seguridad, y si no padece sensaciones desagradables como dolor, miedo o desasosiego y es capaz de expresar comportamientos importantes para su estado de bienestar físico y mental, por lo cual un buen bienestar animal requiere prevenir enfermedades, cuidados veterinarios apropiados, refugio, manejo y nutrición, un entorno estimulante y seguro, por lo cual se realizarán eventos (ferias, concursos, charlas entre otros) dirigidos a los servidores públicos y sus animales de compañía en temas de bienestar animal.

4.1.1.1.3. Calidad de Vida Laboral

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

a) Día del Servidor Público

Enaltecer la labor las servidoras y los servidores públicos que prestan sus servicios al ICBF, a través de actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia en su labor, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno.

Actividades a desarrollar:

En concordancia con el Decreto 1083 de 2015, el 27 de junio fue declarado por el Gobierno Nacional el día nacional del servidor público. Por lo anterior, el ICBF realizará un evento de capacitación con el fin de orientar al desarrollo de las capacidades y competencias de las servidoras y los servidores públicos y a la identificación e interiorización de los valores y de la vocación de servicio.

Esta actividad se debe llevar a cabo en todas las regionales del ICBF y sede de la Dirección General, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 22 de 65

- Taller o conferencia orientada al desarrollo de las capacidades y competencias de las servidoras y los servidores públicos, e interiorización de los valores y vocación del servicio.
- Actividad lúdica de reconocimiento
- Capacitación en reconocimiento del trabajo decente.

b) Día del Defensor de Familia

Como reconocimiento a la labor que desempeñan los Defensores de Familia en la prevención, garantía y restablecimiento de derechos de los niños, niñas y adolescentes, el Gobierno Nacional con la expedición del Decreto 2480 del 28 de diciembre de 2018, declaró el 21 de febrero como el Día Nacional del Defensor de Familia, con el fin de promover las funciones que cumplen los Defensores de Familia y exaltar el servicio que prestan en favor de la niñez y la adolescencia.

En el día del Defensor de Familia, las entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), programarán actividades dirigidas a dar a conocer su labor, funciones e importancia en la protección de los derechos de la niñez.

c) Desvinculación Laboral Asistida o Readaptación Laboral

Con el fin de preparar y brindar herramientas encaminadas a facilitar elementos que faciliten a los servidores públicos del ICBF su paso de trabajadores activos a jubilados y retirados, se cuenta con el “Programa de Desvinculación Asistida”

d) Apoyo Escolar

El ICBF otorgará un auxilio de apoyo escolar del cual son beneficiarios las servidoras y los servidores públicos de los niveles asistencial y técnico y profesional hasta el grado 11°, con el propósito de apoyar y mejorar los niveles de escolaridad de sus hijos, hijastros o custodios.

A través del Acuerdo No. 31 del 2 de abril de 1975, se creó el auxilio escolar para mejorar el nivel educativo de los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años que dependan económicamente de los servidores públicos, el cual se entrega a máximo dos hijos, hijastros y custodios por cada servidor público

El reconocimiento de este beneficio se realizará acorde con lo establecido en las Resoluciones No. 1224 de 2010, 5438 de 2019 y sus modificatorias, las cuales reglamentan el programa de apoyo escolar para los hijos, hijastros y custodios de las servidoras y servidores públicos del ICBF.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 23 de 65

NOTA: El apoyo escolar aumenta cada año según el IPC acumulado del año anterior.

e) Bonos de Integración Familiar

En el mes de diciembre de la vigencia 2026, el ICBF entregará los Bonos de Integración Familiar con el fin de fomentar la integración familiar.

Los mencionados bonos se entregarán a los hijos, hijastros y custodios de las servidoras y servidores públicos, hasta los 25 años, que dependan económicamente de los mismos. Así mismo, se hará entrega a las servidoras y servidores públicos que no tienen hijos, hijastros ni custodios en estas edades.

Este beneficio aplica para solamente para el nivel asistencial, técnico y profesional de la Planta de personal del ICBF, que se encuentren en servicio activo en la planta de personal del ICBF con corte al 30 de octubre del 2026.

Los bonos de integración familiar solo podrán ser objeto de redención en el siguiente tipo de actividades.

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor público y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los servidores públicos.

NOTA: Los bonos de integración familiar aumentan cada año según el IPC acumulado del año anterior.

f) Apoyo Educativo de Educación Formal para las servidoras y los Servidores Públicos del ICBF

Generar bienestar en todos las servidoras y servidores públicos del ICBF, independientemente del tipo de vinculación, mediante el otorgamiento de un apoyo económico dirigido a sus procesos de educación formal, equivalente al 70% de valor

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 24 de 65

neto de la matrícula ordinaria del programa que va a cursar, que les permita desarrollar y mejorar sus competencias laborales y profesionales.

Principio de profesionalización del servicio público: El literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, señala:

“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

En consecuencia, el apoyo educativo de educación formal de que trata el presente numeral estará destinado a todos los servidores públicos del Instituto, con prelación de las servidoras y servidores públicos de carrera administrativa cuando el presupuesto asignado para el financiamiento sea insuficiente.

Por otro lado es importante señalar que de conformidad con lo prescrito en el artículo 15 de la Ley 2063 de 2020 los recursos destinados al financiamiento de la educación formal como parte de nuestro programa de bienestar social, bajo ninguna circunstancia tiene por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Actividades a desarrollar:

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.20.5 del Decreto 1083 de 2015, el plan de bienestar social e incentivos incluirá la financiación para adelantar estudios de la educación formal, la cual está dirigida a todos los servidores públicos de la Entidad, en los siguientes niveles:

- Estudios de Educación Superior en el nivel de Pregrado en el país: formación Técnica, formación Tecnológica, formación Universitaria.
- Estudios de Educación Superior en Formación Avanzada o de Postgrado en el país o en el exterior. La Institución de Educación Superior deberá estar debidamente autorizada por el Ministerio de Educación Nacional en el país. Para la modalidad de posgrado en el exterior, las Instituciones Educativas serán aquellos que cuenten con reconocimiento internacional y se encuentren debidamente autorizados por autoridad competente en

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 25 de 65

cada uno de los países seleccionados. Cuando la solicitud del apoyo educativo verse sobre un programa académico ofrecido en el exterior de forma presencial, su estudio se supeditarán a que el servidor público adjunte dentro de los documentos que soporten su solicitud, el acto administrativo que le otorgue la comisión de estudios en el exterior.

El apoyo educativo de educación formal podrá ser otorgado por el ICBF mediante las siguientes dos modalidades, acorde con la disponibilidad presupuestal de la vigencia:

- a) A través de créditos educativos condonables por intermedio del Instituto Colombiano de Crédito Educativo – ICETEX en el marco del Convenio Interadministrativo vigente para la anualidad.

Para su otorgamiento, la servidora o el servidor público deberá cumplir con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, el reglamento Operativo vigente y/o lineamientos institucionales

- b) Reconocimiento y pago del apoyo educativo de forma directa por el Instituto

Para su otorgamiento, la servidora o el servidor público deberá cumplir con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, en el reglamento Operativo vigente y/o lineamientos institucionales que para este fin se expidan.

De las modalidades enunciadas en el numeral a y b, primará en la vigencia 2026 el Reconocimiento y pago del apoyo educativo de forma directa por el Instituto.

g) Crédito de calamidad doméstica

El ICBF con el fin de generar bienestar a las servidora y servidores públicos, establecido el otorgamiento de préstamos económicos para atender los sucesos de calamidad que los afecten.

Mediante Acuerdo No. 051 del 12 de agosto de 1976, se creó el Fondo de Calamidad Doméstica de los servidores públicos del ICBF, con el fin de otorgar préstamos a los servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF afectados por una situación de calamidad. En la actualidad se encuentra reglamentado mediante Resolución No 3694 de 2019.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 26 de 65

h) Vivienda

Gestionar charla con diferentes entidades como Cajas de Compensación o Fondo Nacional del Ahorro - FNA, para que las servidoras y servidores públicos puedan adquirir vivienda propia.

Actividades a realizar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

- Realización de ferias y/o charlas de programas de vivienda, ofrecidas por el FNA, Fondos de Cesantías Cajas de Compensación Familiar u otras entidades.
- Solicitar apoyo de la Caja de Compensación Familiar, para facilitar el trámite de los Servidores Públicos para la adquisición, de vivienda familiar.
- Desde la SDG se gestionará la prórroga del convenio para dar continuidad del punto físico del FNA en las instalaciones de la sede de la Dirección General.

i) Actividades con ocasión de fechas especiales

Reconocimiento de fechas especiales de la labor de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento, entre las cuales podemos destacar:

- Celebración del día Internacional del niño (abril), con el fin de promover la socialización e integración familiar y los valores culturales.
- Reconocimiento fechas especiales según la profesión
- Día de la secretaria.
- Día del conductor.
- Día de la mujer y del hombre (marzo).
- Día del abuelo, se realizarán actividades a las servidoras y los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos (agosto).
- Celebración día Halloween dirigido a las servidoras y los servidores públicos e hijos, hijastros y custodios (octubre).
- Celebración de la novena navideña con la participación de las dependencias del ICBF.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 27 de 65

j) Alianzas Estratégicas

Desde la Sede de la Dirección General y en las Regionales se realizarán alianzas estratégicas con diferentes empresas públicas o privadas, con el fin de beneficiar a las servidoras y los servidores públicos y familias, para obtener productos o servicios a precios económicos o con descuentos especiales al presentar el carné institucional o haciendo presencia en las instalaciones del ICBF.

Así mismo, se realizará la socialización del programa “Servimos”, el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor de las servidoras y servidores públicos por medio de la generación de alianzas mixtas y privadas para otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

4.1.1.2. EJE 2 - SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud

4.1.1.2.1. Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud

Estos componentes hacen referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos del ICBF, contribuyendo a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para estos componentes están asociados, entre otras, a las siguientes estrategias

a) Promoción y Prevención de la Salud

En el marco de estas actividades se busca fomentar hábitos de vida saludable, en aras de proteger y mantener la salud física, mental y social de las servidoras y los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en su entorno laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 28 de 65

Se implementa y desarrolla en el Marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Actividades a realizar (de acuerdo con las necesidades de cada regional):

De acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Semana de la salud y el bienestar.
- Cuidado de la piel.
- Mindfulness.
- Salud Oral.
- Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos.
- Actividades de prevención y promoción para disminuir casos de ausentismo laboral (jornadas de vacunación, sensibilización, lavado de manos, entre otros).
- Actividades de prevención y promoción para disminuir riesgos de salud como la obesidad
- Atención psicológica a nivel regional y Sede Dirección General.
- Manejo del stress.
- Prevención del sedentarismo.
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- Actividad dirigida a los hijos de las servidoras y los servidores públicos del ICBF, con el objetivo de motivar en los niños, niñas y adolescentes el tema de la Reducción del Riesgo para que continúen auto formándose en los campos de la protección contra incendios y accidentes y así generar hábitos que consoliden la cultura de la prevención.

b) Entorno Laboral Saludable

Promover los modos, condiciones y estilos de vida saludables en el entorno laboral, orientando y diseñando espacios que promueven y protegen la salud brindando bienestar a las servidoras y los servidores públicos y sus familias.

Se realizarán acciones de bienestar social para las servidoras y los servidores públicos, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida del talento humano y sus familias.

Estas campañas se realizarán como mínimo una (1) vez al año y podrán hacerse por los medios de comunicación del ICBF.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 29 de 65

- **Modos de Vida:** procesos determinantes y condicionantes de vida de la sociedad como un todo.
- **Condiciones de Vida:** procesos más particulares inherentes a las condiciones de vida del grupo.
- **Estilos de Vida:** procesos más singulares inherente las formas de pensar, sentir y actuar, los cuales están influenciados por la historia particular de cada individuo, los grupos sociales y las características económicas, políticas y culturales del contexto.

c) Talleres Misionales

Generar articulación entre las áreas misionales, con el fin de realizar talleres teórico-prácticos en el marco de los programas misionales que desarrolla el ICBF, en aras de que los hijos, hijastros y custodios de nuestros servidores públicos, que lo necesiten, puedan beneficiarse de estos.

Actividades a desarrollar:

De acuerdo con las necesidades de cada regional, podrán desarrollarse entre otras, las siguientes actividades:

- Talleres prevención embarazo en adolescentes.
- Talleres prevención drogas y sustancias psicoactivas.
- Talleres de familia, pauta y crianza de los hijos.
- Talleres de prevención en factores de conductas suicidas
- Taller estrategias para prevenir y manejar el Bullying

4.1.1.2.2. Plan de Bienestar – Defensorías de Familia

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 11 de la Resolución No. 3307 del 26 de julio del 2024 "*Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento de la Defensorías de Familia del ICBF*", el ICBF contempla un plan específico para las defensorías de Familia.

Objetivo: Implementar acciones que permitan desarrollar, en los servidores conforman las Defensorías de Familia del ICBF, competencias que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable, con el fin de generar un impacto positivo en su bienestar integral, en su calidad de vida y prevenir alteraciones en su salud mental.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 30 de 65

Componente a Desarrollar:

1 – Escuela De Liderazgo Transformacional

El bienestar social concebido como auto realización y reconocimiento hace referencia a la manera como un ser humano establece relaciones equilibradas, armónicas y positivas, en diferentes escenarios de vida, obteniendo como resultado un lugar de aprecio, respeto y valoración, tanto por sus competencias y habilidades, como por los resultados visibles en diferentes esferas de la existencia.

En este sentido, las competencias de liderazgo toman un lugar preponderante por tratarse de una habilidad superior del relacionamiento. Así como una persona con habilidades superiores en su quehacer técnico es reconocida como *especialista*, de la misma manera, una persona con habilidades superiores en el relacionamiento es reconocida como líder.

Encuentro de Competencias para el éxito de un líder

Actividades enfocadas a:

- Formación en Liderazgo Transformacional
- Formación en Táctica y Estrategia
- Formación Comunicación Asertiva y Efectiva
- Formación sobre Trabajo en Equipo
- Formación en transformación activa del conflicto

2 – Desarrollo y Fortalecimiento de la resiliencia como una de las habilidades de afrontamiento

La resiliencia debe ser entendida como una competencia que puede ser desarrollada por todas las personas, siempre que cuenten con la orientación y el método apropiados. Este trabajo debe contemplar diferentes aspectos que presentamos a continuación y que pueden ser orientados en una o varias sesiones de talleres que los contemplen, preferiblemente desde un proceso de educación experiencial.

Conceptos indispensables para el desarrollo de la resiliencia como una habilidad humana

Actividades enfocadas a:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 31 de 65

- Comprensión del cambio como una característica sine qua non de la vida
- Determinación clara de las metas personales que orientan esos cambios
- Desarrollo de capacidades para decidir y actuar (Perder el miedo al error) (Auto valía)
- Cultivar la esperanza como hábito (disciplina y logro de victorias tempranas)
- Identificar la perspectiva más amplia (lo que está antes y después del momento desbordante)

3 – Actividades

Estos componentes hacen referencia a aquellas acciones orientadas al bienestar físico y mental de las servidoras y los servidores públicos que hacen parte del equipo interdisciplinario de la Defensorías de Familia entre las cuales encontramos:

- Caminatas Ecológicas
- Encuentro de parejas – selección pareja por Regional
- Talleres de Manualidades
- Concursos a Nivel Nacional

4.1.1.3. EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que el ICBF implementará en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias por género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección

a) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:

Se propiciarán actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 32 de 65

- ✓ Talleres, capacitaciones, campañas pedagógicas o de comunicación, para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ Talleres, capacitaciones, campañas pedagógicas o de comunicación, para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- ✓ Campañas pedagógicas o de comunicación de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
- ✓ Identificar las rutas que tiene el Gobierno Nacional de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de divulgarlas al interior del ICBF.

b) Permiso Menstrual

- ✓ Conforme a lo establecido en el memorando No.2025121000001238139 del 26 de septiembre de 2025 del ICBF, se implementan acciones que promueven la protección de los derechos menstruales de la mujer y personas menstruantes en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF.

4.1.1.3.1. Prevención, atención y medidas de protección

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la **prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias** contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Por lo cual se adelantarán las siguientes estrategias:

- ✓ Talleres, capacitaciones, campañas pedagógicas o de comunicación de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- ✓ Talleres, capacitaciones, campañas pedagógicas o de comunicación contra la discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

4.1.1.4. EJE 4 – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 33 de 65

de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Creación de cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar y Creación de ecosistemas digitales.

4.1.1.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar:

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ En articulación con la TICs del ICBF se fortalecerán de las competencias en el uso de herramientas de Microsoft Office 365.
- ✓ A través de proveedores externos se podrá adquirir herramientas enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), o en su defecto aplicaciones gratuitas o socialización de enlaces enfocados estos temas.
- ✓ En articulación con la TICs del ICBF se generarán estrategias asociadas a este componente.

4.1.1.4.2. Analítica de datos para el bienestar:

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ Elaboración, tabulación y análisis de la Encuesta Sociodemográfica
- ✓ Elaboración, tabulación y análisis encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 34 de 65

4.1.1.4.3. Creación de ecosistemas digitales:

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, los horarios Flexibles y el Teletrabajo.

- ✓ Horario flexible: Resolución 6699 del 09 de octubre de 2023 del ICBF mediante la cual se establecen los horarios flexibles para los servidores públicos.
- ✓ Teletrabajo: Resolución 6700 del 9 de Octubre de 2023 “Por medio de la cual se adopta la modalidad de Teletrabajo Suplementario en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras y se derogan las Resoluciones 7600 de 2016 y 4594 de 2017”

4.1.1.5. EJE 5 – IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Este eje se encuentra conformado por el componente Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

4.1.1.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 35 de 65

importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

a) Medición e Intervención de Clima Laboral

Conocer la percepción de los servidores públicos sobre lo que ocurre en su entorno laboral, como parte de la gestión del talento humano con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los ambientes laborales en la Entidad.

Los resultados de la medición de clima laboral realizado en el segundo semestre del año 2024 serán aprovechados para la formulación e implementación de los planes de intervención de clima laboral 2026, derivados de los resultados de la medición, que contribuyan en la mejora de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad y los objetivos del Plan Estratégico del Talento Humano.

Actividades a desarrollar:

- Realizar seguimiento trimestral a la ejecución de los Planes de Intervención de Clima Laboral de las Regionales en donde se desarrollarán mínimo 4 actividades, una por trimestre, cuyo objetivo sea fortalecer el clima laboral en el ICBF.
- Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, para la presente vigencia el ICBF realizará la medición del Clima Laboral.

b) Cultura Organizacional

Fortalecer los valores institucionales en que se promuevan los comportamientos principios y actitudes entre los colaboradores, con lo cual se busca apoyar la consecución de las metas propuestas en los objetivos definidos en el Plan Estratégico del ICBF.

Actividades a desarrollar:

- Se desarrollarán actividades de sensibilización enmarcadas en el Código de Integridad del ICBF, cuyo objetivo general es la interiorización de los valores que nos deben caracterizar a todos los servidores públicos de todo el territorio nacional y realizar el seguimiento al Plan de Código de Integridad.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 36 de 65

- Aplicar el test sobre percepción de los valores del Código de Integridad del ICBF, a nivel nacional, con el fin de evaluar las conductas asociadas o valores y principios del servicio público contempladas en el Código de Integridad del ICBF y tener un análisis de impacto de las actividades de valores.
- Seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar, línea Cultura Organizacional de las 33 regionales y las sedes de los centros zonales y de la Sede de la Dirección general, mínimo 4 actividades a desarrollar durante el año, una en cada trimestre, cuyo objetivo sea fortalecer la interiorización y apropiación de los valores en el ICBF.
- Dar continuidad a la mesa de cultura organizacional.

c) Actividades enfocadas al reconocimiento y vocación por el servicio público

Aniversario, cierre de gestión y reconocimientos Plan de Incentivos - Conmemoración acto cultural. Reconocimiento y acto protocolario a nivel país por tiempo de servicio de los servidores al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar por décadas 10, 20, 30, 40 y 50 años y reconocimiento por evaluación de desempeño laboral y mejores equipos de trabajo del plan de incentivos.

Servidor del mes, reconocimiento a los Servidores, por su desempeño.

Reconocimiento y Bienvenida a directores: Pieza comunicativa de bienvenida e informativa.

Vivamos la misión ICBF dirigido a nuevos servidores en el contexto de inducción, en donde se les sensibiliza dándoles a conocer la labor institucional del ICBF en un centro zonal y un servicio de protección o prevención y la relación con el rol de cada uno de los participantes.

Campaña de buen trato, generar espacios al interior del ICBF, en donde exista la buena comunicación, el respeto y las relaciones cordiales entre los servidores, por medio de correos masivos y representaciones teatrales que permitan sensibilizar e incentivar en ellos conductas sociales que conlleven a un cambio positivo y al mejoramiento de las relaciones interpersonales.

Olimpiadas del saber, es una actividad de conocimiento, destreza y habilidad, dirigida a todos los servidores, creada con el fin de motivar el aprendizaje de manera lúdica de los nuevos procesos estratégicos, donde se dará continuidad al

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 37 de 65

fortalecimiento del conocimiento del plan estratégico y código de integridad. Esta actividad se realiza a nivel nacional virtualmente.

Actividades dirigidas a los Hijos del ICBF, talleres y actividades de integración dirigidas a los servidores que son hijos del Instituto y trabajan en el ICBF.

Tomémonos un café: Se Institucionalizarán actividades de café, con el líder general de la entidad. Tómame un café con nuestro secretario (a) general o Director (a) Regional.

4.1.2. OBLIGACIONES

4.1.2.1. Obligaciones del ICBF

El Instituto a través de la Dirección de Talento Humano, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Plan de Bienestar Social:

- Identificar las necesidades de bienestar de los servidores, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
- Programar las actividades de bienestar y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
- Ejecutar las actividades descritas en el Plan de Bienestar Social. En caso de ser necesario, podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
- Cumplir con el cronograma establecido en el Plan de Bienestar Social para el desarrollo de las actividades.

4.1.2.2. Obligaciones de los Servidores Públicos

Los servidores públicos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar están obligados a:

- Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que la Dirección de Talento Humano establezca como necesarias.
- Participar de las actividades de bienestar, a las cuales se haya inscrito.
- Participar activamente en la evaluación o encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.
- Una vez inscrito el servidor público o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 38 de 65

horaria sin causa justificada, traerá como consecuencia el descuento del valor de la misma a través de nómina.

- e) Los servidores públicos no podrán asistir en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas durante las actividades de bienestar organizadas por el ICBF, en cumplimiento a la guía de recomendaciones generales para las actividades de bienestar social.

Nota: Cada Regional deberá regirse por los lineamientos establecidos en este documento para la elaboración del Plan específico de Bienestar Social e incentivos, teniendo en cuenta las necesidades propias y el presupuesto asignado.

4.2. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos del año 2026, está dirigido a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa seleccionando a los mejores servidores públicos de carrera de cada nivel jerárquico por evaluación de desempeño laboral y para los mejores equipos de trabajo va dirigido a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

Los incentivos fijados en el presente plan no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos y deberán reconocerse antes del 30 de noviembre del año 2026.

4.2.1. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

Los incentivos otorgados como reconocimiento al desempeño laboral individual serán de carácter no pecuniario, pudiendo acceder a ellos quienes sean seleccionados como:

Por Evaluación

- Mejores servidores de carrera administrativa por cada uno de los niveles jerárquicos: asistencial, técnico y profesional de estos se escogerá al mejor de la entidad a nivel nacional.

Defensorías de Familia:

- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional con el cargo de Defensor de familia.
- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional que se desempeñe como psicólogo, que haga parte del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional que se desempeñe como nutricionista, que haga parte del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 39 de 65

- Mejor servidor público de carrera administrativa del nivel profesional que se desempeñe como trabajador social o profesional en desarrollo familiar, que haga parte del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.

Servicios y atención - Proceso de Relación con el Ciudadano:

- Mejores servidores públicos de Carrera Administrativa que apoyan el proceso de Relación con el Ciudadano.

4.2.1.1 Requisitos por Desempeño Individual.

Podrán acceder a los incentivos por desempeño laboral individual, todos los servidores públicos de la entidad de carrera administrativa conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, y que además cumplan con los siguientes requisitos:

- Acreditar como mínimo un (1) año de servicio continuo en el ICBF.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar calificación para el nivel sobresaliente como resultado en firme de la evaluación del desempeño laboral, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2025 y el 31 de enero de 2026.

En el evento en que un servidor público seleccionado como mejor servidor sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección, será excluido del mismo y su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

De conformidad con el Acuerdo No. 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Resolución No. 593 de 2019 del ICBF, normas vigentes durante la evaluación del periodo 2025-2026 un servidor público alcanza el nivel de sobresaliente en el desempeño laboral cuando el porcentaje total alcanzado en la Calificación Definitiva sea mayor o igual al 90%.

4.2.1.2 Incentivos No Pecuniarios por Desempeño Individual.

Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de beneficios establecidos como alternativas de las cuales podrán escoger quienes sean elegidos como mejores servidores públicos de carrera del ICBF.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 40 de 65

Se adoptan los siguientes incentivos no pecuniarios para la vigencia 2026:

- Participación en proyectos especiales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el servidor público y para la entidad, previa aprobación por un Comité Técnico designado por el Director General para tal fin.
- Publicación de un trabajo de investigación individual en medios de circulación nacional sobre temas relacionados con la misión institucional del ICBF, el cual deberá ser aprobado previamente por un Comité Técnico designado por el Director General para tal fin.
- Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el servidor público con su cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos, hijastros y custodios.
- Apoyo para el pago de la matrícula (hasta por el valor máximo establecido para el respectivo incentivo), de un semestre o trimestre, de educación formal del servidor público. Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico al interior del país y a elección del servidor público seleccionado siempre y cuando corresponda a educación formal y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
- Tres (3) días de permiso remunerado.

Los programas de turismo familiar se contratarán con el operador al que le haya sido adjudicada la ejecución del Plan de Bienestar Social de la Sede de la Dirección General para la vigencia 2026. Dichos programas de turismo incluirán transporte aéreo o terrestre, hospedaje o alimentación. La entidad otorgará un permiso especial a los servidores ganadores para que disfruten de este incentivo por un término de hasta tres (3) días hábiles remunerados.

Una vez expedido el acto administrativo por el cual se reconozca a los mejores servidores del ICBF para la vigencia 2026, la Dirección de Talento Humano comunicará la designación al mejor servidor con derechos de carrera administrativa de la entidad y a los mejores servidores públicos de los niveles asistencial, técnico y profesional, quienes dentro de los tres (3) días siguientes a ésta, le informarán el incentivo elegido a la Dirección de Talento Humano.

4.2.1.3 Monto de los Incentivos.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 41 de 65

Los servidores públicos seleccionados solo podrán elegir un incentivo de los señalados en el presente documento.

Por Evaluación:

El monto de cada incentivo no pecuniario previsto será de hasta máximo cuatro y medio (4.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada servidor público de carrera seleccionado como el mejor de cada nivel jerárquico de la entidad.

A quien sea elegido el mejor servidor de la entidad, se le reconocerá uno y medio (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes adicionales al incentivo reconocido como mejor servidor de su nivel jerárquico, completando así seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Defensorías de Familia:

El monto de cada incentivo no pecuniario previsto será de hasta máximo de dos y medio (2.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cada servidor público de carrera seleccionado como:

- Mejor servidor público de carrera administrativa con el cargo de Defensor de familia del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Mejor servidor público de carrera administrativa que se desempeñe como psicólogo del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Mejor servidor público de carrera administrativa que se desempeñe como nutricionista del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Mejor servidor público de carrera administrativa que se desempeñe como trabajador social o profesional en desarrollo familiar del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.

Servicios y atención - Proceso de Relación con el Ciudadano:

El monto de cada incentivo no pecuniario previsto será:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 42 de 65

- Para el primer puesto hasta máximo dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por servidor público de carrera que apoya el Proceso de Relación con el Ciudadano.
- Para el segundo puesto hasta máximo uno y medio (1.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes por servidor público de carrera que apoya el Proceso de Relación con el Ciudadano.

4.2.2. EQUIPOS DE TRABAJO

4.2.2.1. Definición Equipos de Trabajo.

Conforme con el párrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidor público de una misma o de distintas dependencias de la entidad.

4.2.2.2. Requisitos de los Equipos de Trabajo.

Con base en lo establecido por el artículo 2.2.10.14, del Decreto 1083 de 2015, los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- a) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido el año inmediatamente anterior.
- b) Los integrantes del equipo no deben haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior. Así las cosas, deberán allegar el certificado de antecedentes disciplinarios expedido por la Procuraduría General de la Nación.
- c) Los servidores solo podrán pertenecer a un (1) equipo de trabajo durante la vigencia evaluada.
- d) Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un mínimo de tres (3) y un máximo de seis (6) miembros, provenientes de una o varias dependencias, quienes deberán ser servidores públicos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, exceptuando aquellos del nivel directivo. (Los integrantes del equipo de trabajo inscritos no se podrán cambiar) por cuanto se entiende que fueron los que desarrollaron el proyecto.

4.2.2.3. Inscripción de los Equipos de Trabajo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 43 de 65

La inscripción de los equipos de trabajo se realizará conforme a la convocatoria y cronograma establecido por el Grupo Desarrollo del Talento Humano.

La inscripción se realizará remitiendo la información solicitada en la convocatoria con sus respectivos soportes, por el medio que disponga la Dirección de Talento Humano, en su convocatoria.

Los equipos de trabajo deberán postular proyectos institucionales desarrollados y concluidos en el año inmediatamente anterior.

Los proyectos deberán ser definidos tomando como base lo establecido en el Plan de Acción Institucional, en el que se definen los objetivos institucionales y los pilares estratégicos, alineados con los del Sector de la Inclusión Social y la Reconciliación, para aportar significativamente al logro de las apuestas del Gobierno Nacional.

La inscripción del equipo de trabajo deberá acompañarse de un anteproyecto que como mínimo debe contemplar:

- El problema y su delimitación. Caracterización del problema a solucionar.
- Importancia y justificación. Identificar la necesidad de realizar el trabajo.
- Objetivo general. Indicar uno (1).
- Objetivo específico. Indicar mínimo dos (2).
- Metodología. Responde al cómo de la investigación.
- Acciones innovadoras encaminadas a la mejora de los procesos institucionales.
- Indicador(es).

Cada equipo de trabajo designará un coordinador y/o delegado que será el encargado de inscribir el proyecto ante la Dirección de Talento Humano e interactuar con el equipo evaluador cuando éste lo requiera.

4.2.2.4. Validación de los Anteproyectos.

Una vez culminada la etapa de inscripción de los equipos de trabajo, el equipo evaluador procederá a efectuar la verificación de los requisitos mínimos de inscripción de los anteproyectos, para lo cual dispondrá hasta veinte (20) días hábiles siguientes, haciendo las observaciones a que haya lugar.

4.2.2.5. Presentación de los Proyectos.

Una vez validados los anteproyectos, los proyectos definitivos, y conforme al cronograma establecido deberán presentarse, ante la Dirección de Talento Humano por

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 44 de 65

el medio que se disponga para su presentación, debiendo reunir los requisitos señalados a continuación:

- a) **Portada.** La portada debe identificar la entidad, la denominación formal del proyecto, los nombres y firmas del coordinador y de las demás personas que integran el equipo de trabajo.
- b) **Cuerpo y desarrollo.** Debe ser legible, estar debidamente foliado y contendrá: Introducción. Presentación de la importancia del trabajo, aplicación, alcance, limitaciones y metodología utilizada y efectos en el mejoramiento del servicio.
- c) **Justificación.** Descripción de las razones que sustentan la realización del proyecto.
- d) **Objetivos.** Los objetivos deben ser congruentes con la misión de la entidad, realista, desafiante e interesante.
- e) **Identificación del problema o necesidad.** Descripción de la situación inicial y actual y su evolución, posibles causas del problema o deficiencia que se quiere resolver (categorización y jerarquización de las causas y el impacto), condiciones y elementos que contribuyen a dar solución al problema; efectos, repercusiones o consecuencias que tiene el no resolverlos; población más afectada, prioridades de atención y legislación que se puede articular con el problema que se está presentando.
- f) **Contextualización.** Descripción de la articulación o armonización que el proyecto tiene con las políticas, la misión, la visión y los objetivos institucionales.
- g) **Población objetivo.** Áreas, dependencias, servidores públicos que se beneficiaron con el proyecto.
- h) **Descripción.** Características, componentes, etapas, duración, recursos humanos, físicos, técnicos y financieros utilizados en el proyecto.
- i) **Metas.** Son los logros concretos definidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- j) **Beneficios.** Innovación, Impacto y utilidad que se espera tener con el proyecto.
- k) **Costos.** Se deben precisar los recursos y los costos que demandó la ejecución del proyecto, incluidos los costos directos e indirectos indicando si este requirió asesorías externas o consultorías y en qué porcentaje se utilizaron.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 45 de 65

l) **Indicadores.** Se deben establecer de manera puntual los indicadores que permitan evaluar el logro de objetivos, en términos de eficiencia, eficacia y máximo aprovechamiento de los recursos para el logro de resultados y objetivos previstos.

m) **Resultados obtenidos:** Deben mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Nota: Los proyectos que no contengan la totalidad de los requisitos establecidos en el numeral 4.2.2.5, no podrán continuar en el proceso de selección.

4.2.2.6. Incentivos Equipos de Trabajo.

Los incentivos para los equipos de trabajo estarán distribuidos de la siguiente manera:

Para el primer lugar:

Se otorgará un incentivo pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para todo el equipo de trabajo.

Para el segundo lugar:

Se otorgará un incentivo no pecuniario de hasta máximo seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para todo el equipo de trabajo.

Para el tercer lugar:

Se otorgará un incentivo no pecuniario de hasta máximo cuatro y medio (4.5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para todo el equipo de trabajo.

4.2.2.6.1. Para el segundo y tercer lugar, podrán elegir las siguientes alternativas:

- ✓ Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los servidores públicos ganadores con su respectivo cónyuge o compañero (a) permanente y sus hijos, hijastros y custodios.
- ✓ Inscripción a gimnasio para uno o varios miembros del equipo.
- ✓ Apoyo en Diplomado o cursos formales (Idiomas, sistemas entre otros) para uno o varios miembros del equipo.

Los programas de turismo familiar se contratarán con el operador al que le haya sido adjudicada la ejecución del Plan de Bienestar Social de la Sede de la Dirección General

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 46 de 65

para la vigencia 2026. Dichos programas de turismo incluirán transporte aéreo o terrestre, hospedaje o alimentación. La entidad otorgará un permiso especial a los servidores públicos ganadores para que disfruten de este incentivo por un término de hasta tres (3) días hábiles remunerados.

Una vez expedido el acto administrativo por el cual se reconozcan los tres primeros puestos de los equipos de trabajo para el año 2026, la Dirección de Talento Humano comunicará la designación al primer, segundo y tercer puesto a los equipos de trabajo. El segundo y tercer puesto deberán informar el incentivo no pecuniario elegido dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su comunicación.

4.2.3. INTEGRACIÓN EQUIPO EVALUADOR

Se conformará un equipo evaluador que tendrá como objetivo seleccionar el mejor servidor de carrera administrativa de los niveles asistencial, técnico y profesional, el mejor servidor de carrera administrativa de toda la entidad y los mejores equipos de trabajo del ICBF para la vigencia 2026, así como dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección, conforme los criterios y procedimientos que aquí se establecen.

4.2.3.1. Integración del Equipo Evaluador.

El equipo evaluador estará integrado por los siguientes servidores públicos:

- Secretario General o su designado.
- Jefe de la Oficina Gestión Regional o su designado.
- Un representante de la Comisión Nacional de Personal.
- Director de Talento Humano o su designado.
- Director de Planeación y Control de Gestión o su designado.

El Director de Talento Humano designará un Servidor de su dependencia, quien hará las veces de secretario, teniendo las siguientes funciones:

1. Citar a las reuniones al equipo evaluador cada vez que sea necesario.
2. Verificar la asistencia de los integrantes a las reuniones programadas.
3. Tomar nota de los temas tratados y elaborar las actas de cada reunión, las cuales estarán numeradas en orden cronológico, dejando constancia de las decisiones y temas aprobados, así como de las recomendaciones que se estime pertinentes.
4. Llevar el archivo de las actividades del equipo evaluador y suministrar la información que se requiera.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 47 de 65

En caso de presentarse algún tipo de conflicto de interés de alguno de los integrantes del equipo evaluador, este deberá apartarse del equipo evaluador, por lo tanto, no podrá participar de la calificación de los proyectos.

4.2.4. SELECCIÓN

4.2.4.1. Selección de los Mejores Servidores Públicos

Evaluación Individual

El equipo evaluador conforme al cronograma establecido seleccionará los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles asistencial, técnico y profesional, quienes además de cumplir a cabalidad los requisitos establecidos en el punto **4.2.1.1** deberán haber obtenido la más alta calificación en su nivel, para lo cual el Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano entregará al equipo evaluador la lista de quienes cumplan con estas condiciones.

La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa la llevará a cabo el equipo evaluador, aplicando el procedimiento que se describe a continuación:

- Seleccionará a los servidores que se encuentren en el **Nivel Sobresaliente** de cada una de las Regionales y de la Dirección General, con base en el Informe Anual de Evaluación del Desempeño 2025 – 2026.
- Seleccionará el **mejor servidor del nivel asistencial, el mejor del nivel técnico y el mejor del nivel profesional de cada Regional y de la Sede de la Dirección General**, es decir, un máximo de tres (3) servidores por Regional y/o Dirección General.
- Escogerá entre todos los servidores que resulten de la selección descrita anteriormente el **mejor de cada uno de los niveles jerárquicos**.
- Seleccionará de éstos tres (3) últimos el **mejor servidor público de carrera administrativa** de la Entidad.

Se aplicarán los criterios de desempate que a continuación se mencionan y de persistir el empate el equipo evaluador tendrá en cuenta la antigüedad del servidor público en el ICBF, en atención a la fecha de ingreso.

Factor	Descripción	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor servidor de la sede nacional y de las regionales durante los dos	Dos años anteriores a la presente vigencia. Se acreditará con la Resolución de Reconocimiento de Incentivos de las dos (2) vigencias anteriores.	20

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 48 de 65

últimos años inmediatamente anteriores		
Promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de los últimos dos (2) años.	100 puntos. Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos dos (2) años, sin incluir la calificación del periodo 2025-2026.	20
	Entre 99.9 y 97.5 - Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos dos (2) años, sin incluir la calificación del periodo 2025-2026.	15
	Entre 97.4 y 95 - Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos dos (2) años, sin incluir la calificación del periodo 2025-2026.	10
Ser parte del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Comité de Convivencia Laboral o Brigada de Emergencias o Comisión de Personal, programadas para la vigencia.	Se acreditará con el reporte de asistencia mínimo al 80% de las reuniones convocadas en el periodo que entregue el Grupo de Desarrollo del Talento Humano y para la Comisión de Personal se acreditará con la información sobre la conformación de dichas comisiones que reposen el Grupo de Carrera para el periodo de evaluación 2025-2026	20
Participación y certificación a mínimo tres (3) cursos en la modalidad virtual de la plataforma de la Escuela del ICBF.	Se acreditará con el reporte de asistencia que entregue el Grupo de Desarrollo del Talento, para el periodo de evaluación 2025-2026	15

El Informe Anual de Evaluación del Desempeño 2025 – 2026, será elaborado por el Grupo de Carrera Administrativa con las calificaciones reportadas oportunamente por las Regionales y las dependencias de la Dirección General, teniendo en cuenta la ubicación del servidor al momento realizar la evaluación.

El equipo evaluador conforme al cronograma establecido seleccionará los mejores servidores de carrera administrativa de los niveles asistencial, técnico y profesional, quienes además de cumplir a cabalidad los requisitos establecidos en el punto **4.2.1.1** deberán haber obtenido la más alta calificación en su nivel, para lo cual el Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Talento Humano entregará al equipo evaluador la lista de quienes cumplan con estas condiciones.

Defensorías de Familia

La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa que hacen parte del equipo técnico interdisciplinario de a Defensorías de Familia la llevará a cabo el equipo evaluador, aplicando el procedimiento que se describe a continuación:

- a) Se seleccionará a los mejores servidores públicos de carrera administrativa:

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 49 de 65

- Con el cargo de Defensor de familia del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Que se desempeñe como psicólogo del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Que se desempeñe como nutricionista o profesional en desarrollo familiar del equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.
- Que se desempeñe como trabajador social equipo técnico interdisciplinario de una defensoría de familia.

b) La Dirección de protección y la Coordinación de Autoridades Administrativas, llevarán a cabo el proceso de evaluación y presentará los resultados al Comité Evaluador de Incentivos para su selección.

c) Para la evaluación se aplicarán los siguientes criterios:

PARÁMETRO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
Evaluación del desempeño laboral o valoración del desempeño – Nivel Sobresaliente. Del periodo comprendido entre el 1 de febrero del 2025 al 31 de enero del 2026	Calificación de 100	20	20
	Calificación de 98 a 99.9	19	
	Calificación de 96 a 97.9	18	
	Calificación de 94 a 95.9	17	
	Calificación de 92 a 93.9	16	
	Calificación de 90 a 91.9	15	
Concurso de Conocimiento		20	20
Tiempo de servicio continuo en Defensoría de Familia	Más de 24 meses	30	30
	Entre 12 meses y un día a 24 meses	20	
	Entre 6 meses y 12 meses	15	
	Inferior a 6 meses	5	
Participación y certificación mínimo de tres (3) cursos en temáticas relacionadas con el quehacer de la Defensorías de Familia, en la modalidad virtual de la plataforma de la Escuela del ICBF.	Se acreditará con el reporte de asistencia y certificación que entregue el Grupo de Desarrollo del Talento, para el periodo comprendido entre el 1 de febrero del 2026 al 30 de agosto 2026	20	20
Presentación de un caso exitoso de los procesos que se lleve a cabo en la Defensoría de Familia, debidamente inscrito y avalado por la Dirección de Protección.	Conforme con los parámetros que establezca la Dirección de Protección en el mes de febrero del 2026,	10	10
Vigencia 2025 - primer semestre 2026.			
Puntaje máximo total			100

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 50 de 65

Servicios y atención - Proceso de Relación con el Ciudadano:

La selección de los mejores servidores públicos de carrera administrativa que apoyan el proceso de Relación con el Ciudadano la llevará a cabo el equipo evaluador, aplicando el procedimiento que se describe a continuación:

- a) Se seleccionará los dos mejores servidores públicos de carrera administrativa que apoyan el proceso de Relación con el Ciudadano.
- b) La Dirección de Servicios y Atención, llevará a cabo el proceso de evaluación y presentará los resultados al Comité Evaluador de Incentivos para su selección.
- c) Para la evaluación se aplicarán los siguientes criterios:

	CRITERIO	CALIFICACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO
1	Registro de peticiones: efectuar un correcto registro de peticiones en el Sistema de Información Misional, con base en los resultados periódicos de las evaluaciones de calidad de datos que efectúa la DSYA entre enero y julio de 2026.	No evidencia mejora del registro en SIM entre enero y julio de 2026	0	20
		Evidencia una mejora del 50% del registro en SIM entre enero y julio de 2026	10	
		Evidencia una mejora del 100% del registro en SIM entre enero y julio de 2026	20	
2	Habilidades blandas: quienes, de acuerdo con los resultados de las encuestas de satisfacción y las alertas de eventos críticos, no hayan recibido quejas relacionadas con su actitud de servicio hacia los ciudadanos.	0 quejas de actitud de servicio entre enero y julio 2026	20	20
		Entre 1 y 2 quejas de actitud de servicio entre enero y julio 2026	10	
		Más de 3 quejas de actitud de servicio entre enero y julio 2026	0	
3	Cumplimiento de indicadores de peticiones: quienes entre los meses de enero a julio de 2026 demostraron haber mantenido el promedio más cercano al 100% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131, con base en lo reportado del tablero de control SIMEI.	Mantenga un promedio menor de 70% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131	0	25
		Mantenga un promedio de 70% a 80% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131	5	
		Mantenga un promedio de 80% a 93% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131	10	
		Mantenga un promedio de 93,1% a 99,1% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131	15	

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 51 de 65

		Mantenga un promedio de 100% de cumplimiento del indicador de oportunidad de peticiones PA131	25	
4	Participación ciudadana: quienes hayan promovido dentro de sus equipos de participación ciudadana la realización de la mayor cantidad de jornadas de los talleres de multiplicadores en control social, adicionales a las dos que tienen asignadas obligatoriamente en el Plan de Participación Ciudadana para promover el control social y la evaluación de la gestión por parte de la ciudadanía.	Realización de 2 jornadas de los talleres de multiplicadores en control social.	10	35
		Realización de 3 jornadas de los talleres de multiplicadores en control social.	20	
		Realización de 4 o más más jornadas de los talleres de multiplicadores en control social.	35	
		Puntaje máximo total		100

4.2.4.2. En Caso de Empate.

De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de los mejores servidores de carrera de los niveles asistencial, técnico, profesional, el equipo evaluador discriminará teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

De persistir el empate, este se dirimirá aplicando el criterio de antigüedad del servidor público en el ICBF, para lo cual se tendrá en cuenta la fecha de vinculación registrada en la planta de personal del ICBF.

Si continúa el empate se aplicará el criterio de desempate de quien hubiere sufragado en las elecciones inmediatamente anteriores, para lo cual deberá aportar el certificado de votación de acuerdo con lo establecido en el artículo 50 de la Ley 407 de 1997.

De mantenerse el empate, se decidirá a través de sorteo, mediante balotas físicas o el uso de herramientas tecnológicas.

4.2.4.3. Selección de Los Mejores Equipos de Trabajo.

Luego de finalizada la etapa de presentación de los proyectos, la Dirección de Talento Humano conforme al cronograma de incentivos establecido, remitirá a los integrantes del equipo evaluador los proyectos, para su análisis y revisión.

4.2.4.4. Presentación y Sustentación del Proyecto en Audiencia Pública.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 52 de 65

El equipo de trabajo o el coordinador designado, en audiencia pública convocada y coordinada por la Dirección de Talento Humano, deberá sustentar ante el equipo evaluador el respectivo proyecto, refiriéndose a los aspectos de calificación de los proyectos. La sustentación es obligatoria y su no asistencia producirá la descalificación del equipo de trabajo.

El equipo evaluador con el propósito de atender la sustentación de los proyectos y calificarlos, podrá invitar a las dependencias que tengan relación con las temáticas presentadas en los proyectos, buscando garantizar imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen. Para ello podrán contar con servidores públicos de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

La Dirección de Información y Tecnología proporcionará los medios tecnológicos para que los Equipos de Trabajo de las Direcciones Regionales puedan sustentar sus proyectos a través de video conferencia u otro medio que facilite la interacción con el equipo evaluador.

4.2.4.5. Calificación de Los Proyectos.

El equipo evaluador revisará y calificará los proyectos de conformidad con los siguientes aspectos:

1. **Cumplimiento de los objetivos previstos.** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos.
2. **Pertinencia.** Hace referencia a la congruencia del proyecto en relación con la misión, visión y objetivos institucionales y el mejoramiento de los procedimientos.
3. **Trabajo en equipo.** Aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo del proyecto.
4. **Impacto del proyecto.** En los siguientes aspectos: a) beneficios; b) ahorro en tiempo y; c) ahorro en costos.
5. **Solidez y dominio del tema.** Conocimiento y dominio del tema por parte del equipo de trabajo o coordinador.

El otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo exigirá una calificación mínima del 70% del porcentaje, según los siguientes criterios:

VARIABLE	ALTA	MEDIA	BAJA
1. Cumplimiento de los objetivos previstos.	20%	15%	10%
2. Pertinencia	20%	15%	10%

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 53 de 65

3. Trabajo en equipo	20%	15%	10%
4. Impacto del proyecto	20%	15%	10%
5. Solidez y dominio del tema	20%	15%	10%

4.2.4.6. Selección y Divulgación de Resultados.

El equipo evaluador conforme al cronograma establecido de incentivos realizará la consolidación de los resultados, determinando el primero, segundo y tercer puesto, de acuerdo con el puntaje obtenido por cada trabajo, tomado éste del mayor al menor en el orden de puntuación.

En caso de empate en el puntaje de los equipos de trabajo, se procederá a dirimir de la siguiente manera:

La Dirección de Talento Humano, a través de los canales internos de comunicación, informará de la situación de empate, publicará el listado o listados correspondientes, y convocará dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a los servidores públicos de carrera administrativa a votar por el equipo de su preferencia.

La Oficina Asesora de Comunicaciones o quien haga sus veces, divulgará mediante cualquier medio idóneo utilizado por la entidad, los trabajos ganadores del primer, segundo y tercer puesto de los equipos de trabajo.

El equipo evaluador remitirá a la Dirección de Talento Humano o a quien haga sus veces, la calificación asignada a los distintos trabajos, con el fin de que esta proceda de conformidad con lo establecido en la presente actividad.

4.2.4.7. Declaratoria de Desierto.

Cuando los trabajos inscritos no reúnan los requisitos mínimos para su inscripción o no alcancen los porcentajes mínimos para su evaluación, la selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto.

4.2.5. DISPOSICIONES VARIAS

4.2.5.1. Premiación.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 54 de 65

A los servidores de carrera que alcancen el nivel sobresaliente, el Director de Talento Humano deberá reconocerles su excelencia en el desempeño laboral mediante memorando con copia a la historia laboral.

A los servidores públicos de carrera administrativa seleccionados como mejor de cada nivel por Regional y de la Dirección General, se les hará entrega de un reconocimiento honorífico en acto protocolario que realizará el ICBF en cada Regional y en la Dirección General.

Se divulgarán los reconocimientos entregados a Nivel Nacional en los medios internos del ICBF.

4.2.5.2. Integración Normativa.

En lo no previsto en cuanto a derechos, obligaciones, trámites y procedimientos en el presente plan, se acudirá a sus fuentes formales, en especial al Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas que los modifiquen, reglamenten o sustituyan.

4.2.5.3. Publicación.

El presente plan deberá ser publicado en la página web del ICBF www.icbf.gov.co

4.2.5.4. Vigencia y Derogatoria.

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

5. ANEXOS

Anexo No. 1 Programa de desvinculación asistida

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta en los siguientes aspectos normativos, en concordancia con las Políticas Nacionales de Administración de Talento Humano:

6.2. Normatividad Externa

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 55 de 65

- **Plan Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1737 de 1998**, por el cual se expiden medidas de austeridad y eficiencia.
- **Ley 909 de 2004**, parágrafo del artículo 36, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015**, por el cual se declara el Día del Servidor Público.
- **Circulares DAFP** No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013, horarios flexibles para servidores públicos.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1811 de 2016**, por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- **Ley 1823 de 2017**, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- **Decreto 051 de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015.
- **Acuerdo CNSC 6176 de 2018** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

6.3. Normatividad Interna

- **Resolución 6699 del 09 de octubre de 2023** del ICBF mediante la cual se establecen los horarios flexibles para los servidores públicos.
- **Resolución 6700 del 9 de octubre de 2023** “Por medio de la cual se adopta la modalidad de Teletrabajo Suplementario en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Cecilia de la Fuente de Lleras y se derogan las Resoluciones 7600 de 2016 y 4594 de 2017”
- **Resolución No 3694 de 2019**, por medio de la cual se organiza y reglamenta el Fondo de calamidad doméstica como programa de bienestar social para los servidores públicos del ICBF
- **Resolución No 917 del 20 de febrero de 2017**, por medio de la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta.

6.4. Bibliografía

- Abad, R. (2005) *¿Cómo evitar la fuga de los mejores empleados?*, citado en Rocco Cañón, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una*

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 56 de 65

aproximación teórica. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>

- Departamento Administrativo de la Función Pública, Circular externa No 100-13-2015 programas de bienestar social
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas. Bogotá. 2012
- Departamento Administrativo de la Función Pública. La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumento para su gestión. Bogotá. 2004.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de estímulos para los servidores públicos
- Departamento Administrativo de la Función Pública. **Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026**

7. RELACIÓN DE FORMATOS

CÓDIGO	NOMBRE DEL FORMATO
F2.P1.GTH	Formato Encuesta diagnóstico necesidades de Bienestar Social e Incentivos
F1.P1.GTH	Formato Encuesta sociodemográfica, Modos, Condiciones, y Estilos de Vida Saludable del Servidor Público y Familia
F3.P1.GTH	Formato Plan específico de Bienestar Social e Incentivos
F8.P1.GTH	Formato ejecución presupuestal Plan Bienestar Social e Incentivos
F4.P1.GTH	Formato Carta de compromiso actividades de Bienestar Social e Incentivos
F5.P1.GTH	Formato Registro de asistencia actividades de Bienestar Social e Incentivos
F7.P1.GTH	Formato Matriz de seguimiento a la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos
F6.P1.GTH	Formato Encuesta de satisfacción de Bienestar Social e Incentivos
F9.P1.GTH	Formato registro sistematizado buzón de sugerencias
F10.P1.GTH	Formato informe final actividades Plan de Bienestar Social e Incentivos
F11.P1.GTH	Formato Acciones de Intervención de Clima Laboral

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.
LOS DATOS PROPORCIONADOS SERÁN TRATADOS DE ACUERDO A LA POLÍTICA DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES DEL ICBF Y A LA LEY 1581 DE 2012

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 57 de 65

8. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
N/A	N/A	N/A

ANEXO 1

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA 2026

INTRODUCCIÓN

A partir del nuevo Modelo de Planeación y Gestión MIPG que busca resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, el Talento Humano se constituye en el centro y corazón del modelo, razón por la cual el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF el pilar fundamental es su Talento Humano.

Es así como dentro de las estrategias de Talento Humano y conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función DAFP, se contempla la necesidad de la implementación de un programa de desvinculación asistida como apoyo a los procesos que afronta el servidor en diversos momentos de su actividad profesional y/o ocupacional como son: pensión y retiro laboral; y las cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, generando cambios significativos.

1. MARCO NORMATIVO

1.1. Ley 1636 de 2013

“Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia”

1.2. Decreto 1083 de 2015

“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 58 de 65

fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- 1) *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
- 2) *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
- 3) *Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.*
- 4) *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
- 5) *Fortalecer el trabajo en equipo.*
- 6) *Adelantar programas de incentivos.*

1.3. Decreto 648 de 2017

“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”

Capítulo 1 – Causales de Retiro:

Artículo 2.2.11.1.1 *Causales de retiro del servicio. El retiro del servicio implica la cesación en el ejercicio de funciones públicas y se produce por:*

- 1) *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.*
- 2) *Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
- 3) *Renuncia regularmente aceptada.*
- 4) *Retiro por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez.*
- 5) *Invalidez absoluta.*
- 6) *Edad de retiro forzoso.*
- 7) *Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- 8) *Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
- 9) *Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5º de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.*
- 10) *Orden o decisión judicial.*
- 11) *Supresión del empleo.*
- 12) *Muerte.*
- 13) *Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.*

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 59 de 65

Artículo 2.2.11.1.2 De la declaratoria de insubsistencia. En cualquier momento podrá declararse insubsistente un nombramiento ordinario, sin motivar la providencia, de acuerdo con la facultad discrecional que tiene el nominador de nombrar y remover libremente sus empleados.

Artículo 2.2.11.1.3 Renuncia. Toda persona que sirva un empleo de voluntaria aceptación puede renunciarlo libremente en cualquier tiempo.

Artículo 2.2.11.1.4 Retiro por pensión. El empleado que reúna los requisitos determinados para gozar de pensión de retiro por jubilación, por edad por invalidez, cesar en el ejercicio de sus funciones en las condiciones y términos establecidos en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen, sustituyan o reglamenten.

Artículo 2.2.11.1.6 Retiro por invalidez. Teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 100 de 1993 y demás normas que la modifiquen, adicionen y sustituyan, en los casos de retiro por invalidez, la pensión se debe desde que cese el subsidio monetario por incapacidad para trabajar y su pago se comenzará a hacer según el procedimiento señalado en la citada ley.

Artículo 2.2.11.1.7 Edad de retiro forzoso. A partir de la entrada en vigencia de la Ley 1821 de 2016, la edad de setenta (70) años constituye impedimento para desempeñar cargos públicos, salvo las excepciones señaladas en el artículo 2.2.11.1.5.

Artículo 2.2.11.1.8 Retiro del servicio por destitución. El retiro del servicio por destitución solo es procedente como sanción disciplinaria y con la plena observancia del procedimiento señalado en las normas disciplinarias vigentes.

Artículo 2.2.11.1.9 Abandono del cargo. El abandono del cargo se produce cuando un empleado público sin justa causa:

- 1) No reasume sus funciones al vencimiento de una licencia, permiso, vacaciones, comisión, o dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento de la prestación del servicio militar.
- 2) Deje de concurrir al trabajo por tres (3) días consecutivos.
- 3) No concurra al trabajo antes de serle concedida autorización para separarse del servicio o en caso de renuncia antes de vencerse el plazo de que trata el presente decreto.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 60 de 65

- 4) *Se abstenga de prestar el servicio antes de que asuma el cargo quien ha de remplazarlo.*

Artículo 2.2.11.1.11 Retiro por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo. *Cuando la administración verifique que se produjo un nombramiento o posesión en un cargo o empleo público sin el lleno de los requisitos exigidos, deberá contar con el previo consentimiento expreso del empleado para la revocatoria del acto. El procedimiento se adelantará en el marco del debido proceso y el respeto al principio de buena fe que rige las actuaciones administrativas, y deberá ceñirse al procedimiento previsto en la Ley 1437 de 2011 o en las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.*

Artículo 2.2.11.1.12 Retiro del servicio de los empleados de carrera. *El retiro del servicio de los empleados de carrera se produce por cualquiera de las causales determinadas en la Ley 909 de 2004 y conlleva el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos inherentes a la misma, salvo los casos señalados en el artículo 42 de la citada ley, eventos en los cuales deberá efectuarse la anotación respectiva en el Registro Público de Carrera.*

2. MARCO CONCEPTUAL

Tanto la pensión y el retiro laboral voluntario se refieren al tránsito de una actividad laboral integrada y activa hacia una situación que, en ocasiones, provoca efectos negativos como deterioro del bienestar psicológico y social, entre ellos, baja autoestima, afectación de las relaciones sociales y situación económica, deterioro en las relaciones familiares etc.

Se requiere para el manejo de dicha situación una adecuada preparación, que se transforme en un proceso continuo que facilite la transición trabajo-pensión, trabajo-retiro laboral, la cual podría contribuir a reducir posibles afecciones sociales, físicas y/o emocionales que se puedan presentar, adicional la posibilidad de transformar las amenazas en oportunidades y poner en marcha adaptaciones y nuevos proyectos personales para afrontar el retiro laboral.

Los servidores que se acercan a estas etapas pueden prepararse para enfrentar los cambios que se avecinan, de la mejor manera posible, o establecer planes de manera anticipada. La clave está en ver la situación de cambio como una oportunidad de hacer aquello que en verdad apasiona, empezar otros negocios,

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 61 de 65

involucrarse en actividades que le hagan renacer deseos de planes aplazados durante su vida.

Es entonces que se hace imperante facilitar los escenarios de intervención y participación, esto con el fin de que el servidor público, cuente con las herramientas e instrumentos ajustados de tipo emocional, social y económico; que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales, dando paso al aprovechamiento de tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad, que lo haga parte activa e integra de su entorno inmediato.

Por ello resulta, conveniente que no sólo las cajas de compensación familiar entre otros, ofrezcan este tipo de capacitación, sino que sean las mismas entidades del Estado, las que contribuyan a la preparación de las personas que están próximas a la pensión, que se encuentren en proceso de retiro, de forma tal que el proceso de adaptación a estos nuevos cambios, se lleven de la mejor manera, con una mayor motivación y sobre todo de una forma específica por programas que se desarrollen para tal fin.

Dentro de las principales propuestas y líneas de acción para tener una estrategia en cuanto a los programas de desvinculación asistida, el antiguo Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la asesoría del centro de Psicología Gerontológica, han propuesto algunas metodologías que pueden aportar al desarrollo de estos programas en la Entidad, de esos estudios extractamos lo siguiente:

- *“El retiro laboral implica, entender el curso integral de la vida humana en términos de desarrollo personal, laboral y social permanente.*
- *Supuestos básicos para el retiro laboral:*
 - a. *Tener en cuenta la influencia de los eventos normativos relacionados con la edad y con la historia.*
 - b. *Asumir la vida como un proceso de continuidad de cambios ceso de continuidad de cambios.*
 - c. *Considerar el retiro del empleo, no del trabajo como una de tantas situaciones de cambio.*
 - d. *Incluir aspectos relacionados con el mejoramiento de la calidad de vida en los nuevos proyectos de vida.*

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 62 de 65

- e. *Contemplan las dimensiones de la vida: salud, relaciones interpersonales, el tiempo, las actividades, los ingresos y el conocimiento de la normatividad como elementos fundamentales del retiro laboral.*
- f. *El programa de desvinculación asistida pretende apoyar a la entidad para que el proceso de desvinculación de personal sea digno y sin traumas, para así evitar resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional; además de ayudar a las personas en su desvinculación mediante un proceso de capacitación, con el fin de encontrar la ruta adecuada para un regreso rápido a una ocupación alternativa y satisfactoria de ingresos, una adaptación a un nuevo ciclo de vida, en el caso de las personas que se jubilan. programa de desvinculación asistida.”*

3. OBJETIVO GENERAL

Preparar y brindar herramientas encaminadas a facilitar elementos que faciliten a los servidores públicos del ICBF su paso de trabajadores activos a jubilados y retirados, contribuyendo de esta manera en el clima laboral y en la dignificación del retiro, evitando así resistencias, conflictos laborales o deterioro de la imagen y clima organizacional

3.1. Objetivos Específicos

- Realizar acompañamiento a través de la Caja de Compensación Familiar desde el punto de vista psico-social a los servidores públicos desvinculados de la entidad para facilitar su adaptación a la nueva etapa de la vida.
- Facilitar la adaptación a los servidores públicos desvinculados a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida y la ocupación del tiempo libre.
- Apoyar al servidor en su transición a la etapa como jubilado o retirado, como recurso valioso para potenciar su crecimiento y desarrollo personal, que lo lleve a gozar de una adecuada calidad de vida, sosteniendo relaciones sociales y familiares que fortalezcan su autoestima y le permitan adaptarse e integrarse fácilmente a su nuevo estado de vida.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 63 de 65

4. POLÍTICA

- El “Programa de Desvinculación Asistida” se publicará a través de los diferentes medios establecidos por la Entidad, cómo son el correo electrónico, página Web y de la oficina de Comunicaciones.
- La participación en las actividades contempladas en el “Programa de Desvinculación Asistida”, serán de carácter voluntario.
- Los servidores que se inscriban o quieran participar en las actividades, talleres y/o capacitaciones contempladas en el “Programa de Desvinculación Asistida”, tendrán el compromiso de asistir al 100% de la duración.

5. EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

La Secretaria general a través del Dirección de Talento Humano, coordinará y ejecutará las actividades y acciones del programa.

- Fase I: Diagnóstico
- Fase II: Ejecución
- Fase III: Seguimiento y evaluación

5.1. Fase I – Diagnóstico

Identificación de los grupos poblacionales, a quien va dirigido el programa, para así definir el programa con un enfoque diferencial en cuanto a las estrategias aplicables a las distintas causales de retiro.

El Programa de Desvinculación Asistida inicia partir de la detección de la necesidad, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- Caracterización de servidoras y servidores públicos
- Bases de datos de servidores considerados por Ley como pre pensionados.
- Solicitudes directas de servidores para ser incluidos en el programa.
- Disposiciones legales, originadas en procesos de concurso, reestructuraciones de planta, etc.

5.2. Fase II: de Ejecución

Comprende todas aquellas acciones a desarrollar encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida del servidor próximo desvincularse de

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 64 de 65

la entidad que le permitan adaptarse a su nueva etapa de la vida.

Desde el ICBF y con la colaboración de entidades como la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, la Caja de Compensación y la ARL Positiva, se contemplarán algunas actividades para coadyuvar en el proceso de desvinculación.

5.2.1. Procesos de capacitación:

Se realizarán actividades, charlas y/o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

5.2.2. Divulgación Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO

Socialización del aplicativo “**Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad SIMO**”, a través de la página web de la entidad, adicionalmente se compartirán los enlaces donde los servidores puedan consultar cómo acceder a la plataforma y aplicar a las convocatorias para la provisión de empleos de carrera administrativa a Nivel Nacional

5.2.3. Apoyo Psicosocial: Con esta acción,

A través de este componente se pretende disminuir el impacto negativo a causa de la desvinculación laboral que se puede generar en el/la Servidor/a, cuando el servidor así lo requiera se realizará el acompañamiento y seguimiento individual por parte de personal experto del área de psicología, brindando herramientas que faciliten la preparación.

5.2.4. Reconocimientos:

Es fundamental que se desarrollen acciones encaminadas al reconocimiento de la trayectoria laboral, por esta razón se realizarán reconocimientos sociales y/o simbólicos (Ejem: piezas comunicativas, tarjetas de agradecimiento) que permitan resaltar el esfuerzo y compromiso de los/as Servidores/as a desvincular.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	PL48.GTH	30/01/2026
		Versión 1	Página 65 de 65

5.2.5. Programa de desvinculación responsable y agencia de empleo:

La Caja de Compensación Familiar ofrecerá a las personas interesadas su programa de desvinculación asistida, la cual incluye la agencia de empleo y emprendimiento y el seguro del desempleo.

- ✓ **La Agencia de Empleo y Emprendimiento:** brinda a las personas interesadas en buscar empleo, de forma completamente gratuita asesoría para acercarse nuevamente al mercado laboral, fortaleciendo sus competencias y/o habilidades. Adicional a esto, facilita la aplicación directa a **oportunidades laborales** disponibles por parte de las empresas.
- ✓ **Orientación Laboral:** Entrenamiento para presentar adecuadamente una entrevista de empleo
- ✓ **Capacitación en competencias laborales:** Mejorar el nivel de competencias de los buscadores de empleo con el fin de potenciar su desempeño y posibilidades de ingreso al mercado laboral
- ✓ **Capacitación en Emprendimiento:** Acompañamiento a los usuarios interesados en emprender o desarrollar sus ideas de negocio.
- ✓ **Seguro del Desempleo:** El auxilio de desempleo es un beneficio que otorga la Caja de Compensación a los trabajadores cesantes (que estén sin vinculación laboral) y que cumplan con los requisitos establecidos en la ley 1636 de 2013, para acceder al subsidio monetario se debe cumplir con los requisitos establecidos por la Caja de Compensación.

5.3. Fase de Evaluación

Realizar una evaluación de los resultados del plan (de ser posible tener indicadores cuantificables) que permitan medir la repercusión que ha tenido en la entidad, así como la retroalimentación del equipo que encabezó el plan de retiro para ver fallas y aciertos.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!