
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 1 de 49

Contenido


INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVO	5
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES	6
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 PISCOSOCIAL	8
4.1.1.1.1. Factores psicosociales	9
a) Deportivas.....	9
b) Recreativo y Vacacional.....	10
c) Cultural y Artístico	11
d) Capacitación Informal	11
e) Estar bien es bienestar	12
f) Salario Emocional.....	13
4.1.1.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	17
a) Horarios Flexibles y Teletrabajo.....	17
b) Salas Amigas de la familia lactante del entorno laboral	17
c) Día de la Familia.....	18
d) Manejo del Tiempo Libre y Equilibrio de Tiempos Laborales.....	18
e) Evento Animales de compañía.....	18
4.1.1.1.3. Calidad de Vida Laboral	19
a) Día del Servidor Público	19
b) Día del Defensor de Familia	19
c) Desvinculación Laboral Asistida o Readaptación Laboral	20
d) Preparación a Pre pensionados para Retiro del Servicio.....	20

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 2 de 49


e) Apoyo Escolar	21
f) Bonos de Integración Familiar	22
g) Apoyo Educativo de Educación Formal para las servidoras y los Servidores Públicos del ICBF 23	
h) Crédito de calamidad doméstica.....	25
i) Vivienda	25
j) Actividades con ocasión de fechas especiales.....	25
k) Alianzas Estratégicas.....	26
4.1.1.2. EJE 2 - SALUD MENTAL.....	26
4.1.1.2.1. Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud	26
a) Promoción y Prevención de la Salud.....	27
b) Entorno Laboral Saludable.....	27
c) Talleres Misionales.....	28
4.1.1.3. EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	28
a) Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:	29
4.1.1.3.1. Prevención, atención y medidas de protección.....	29
4.1.1.4. EJE 4 – TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	30
4.1.1.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar:	30
4.1.1.4.2. Analítica de datos para el bienestar:	31
4.1.1.4.3. Creación de ecosistemas digitales:	31
4.1.1.5. EJE 5 – IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO	31
4.1.1.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	32
a) Medición e Intervención de Clima Laboral	32
b) Cultura Organizacional	32
c) Actividades enfocadas al reconocimiento y vocación por el servicio público	33
4.1.2. OBLIGACIONES.....	34
4.1.2.1. Obligaciones del ICBF	34
4.1.2.2. Obligaciones de los Servidores Públicos.....	34
4.2. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS.....	35

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 3 de 49

4.2.2. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL	35
4.2.3. EQUIPOS DE TRABAJO	38
4.2.4. INTEGRACIÓN EQUIPO EVALUADOR	41
4.2.5. SELECCIÓN	42
4.2.6. DISPOSICIONES VARIAS	46
5. ANEXOS	47
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	47
6.1. Normatividad Externa	47
6.2. Normatividad Interna.....	48
6.3. Bibliografía.....	48
7. RELACIÓN DE FORMATOS	49
8. CONTROL DE CAMBIOS	49

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 4 de 49

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 2024, 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 2023, con una participación del 46% 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 Gestión Humana 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 2024, 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 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 5 de 49

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.
- ✓ Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 6 de 49

- ✓ 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 (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) 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.

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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 7 de 49

- **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 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

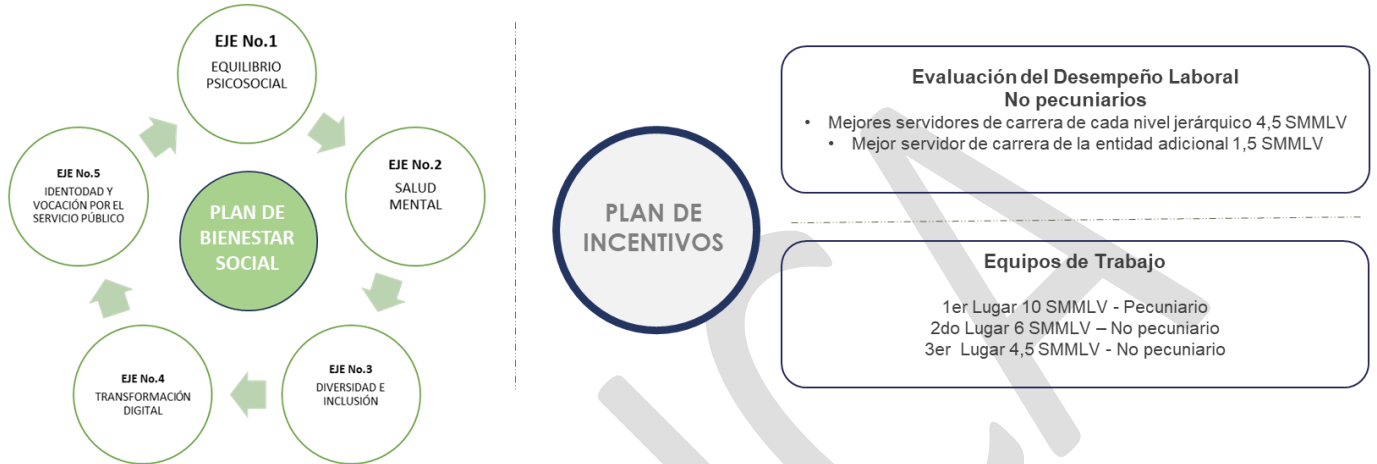
4.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, está dirigido a todas las servidoras y todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) 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 necesidades, con el fin de brindarles una atención completa y, de este modo, fomentar su desempeño laboral.

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



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



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 PISCOSOCIAL

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!

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 9 de 49

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, billar pool, fútbol de sala, natación, acuáticos, 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
2024

PL32.GTH

30/01/2024

Versión 1

Página **10** de
49

- 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.
- Campamento para adolescentes
- 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 11 de 49

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 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:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2024

PL32.GTH

30/01/2024

Versión 1

Página 12 de
49

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

e) **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.
- **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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 13 de 49

- ✓ 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.

f) **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.


Dentro de los salarios emocionales contemplados en el ICBF se encuentran:

- **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.
- ✓ Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.
- ✓ 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,

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 14 de 49

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.

- ✓ Si la servidora y el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- ✓ Los días de cumpleaños no son acumulables.

- **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 (03) 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:


- ✓ 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.
- ✓ Si la servidora o el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgarán los días.
- ✓ 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 el salario emocional por graduación de las servidoras y los servidores públicos cuando culminen proceso de educación formal en pregrado y postgrado, como reconocimiento a su esfuerzo así:

- ✓ 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 15 de 49

- ✓ 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
- ✓ Si la servidora o el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- ✓ El día que se otorga por graduación no es acumulable.

- **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.
- ✓ Cada jefe inmediato en la Sede de la Dirección General, así como en cada Regional, revisará que el turno escogido por el servidor permita garantizar la adecuada prestación del servicio.
- ✓ Este día no es acumulable con ningún beneficio otorgado por Salario Emocional, vacaciones, permisos establecidos en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique, licencias remuneradas y no remuneradas.

- **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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 16 de 49

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 un día libre remunerado al año como estrategia de motivación para incentivar comportamientos seguros en las vías y dar cumplimiento a la Resolución 040595 de 2022 expedida por el Ministerio de Transporte “Responsabilidad y comportamiento seguro” .

- ✓ Este beneficio aplica al servidor público del ICBF a nivel nacional que tenga cargo Conductor Mecánico y que se encuentre realizando esta función en el ICBF como mínimo el último año de forma consecutiva.
- ✓ Se otorgará al servidor (conductor) cuyo resultado de la aplicación del Formato “Evaluación del Comportamiento Vial” en la vigencia 2024, sea el más alto en la escala “Satisfactoria”.
- ✓ La valoración contiene los siguientes ítems:
 - a) Siniestros viales
 - b) Infracciones de tránsito
 - c) Quejas de usuarios del servicio
 - d) Participación en capacitaciones
 - e) Asistencia a los exámenes psicosenométricos
 - f) Participación y aprobación con el resultado más alto en las pruebas teórico prácticas anuales para conductores.
- ✓ El día se concertará de acuerdo con las necesidades del servicio con el jefe inmediato.
- ✓ Este día no es acumulable con ningún beneficio otorgado por Salario Emocional, vacaciones, permisos establecidos en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique, licencias remuneradas y no remuneradas.

- **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 2023.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 17 de 49

Este día no es acumulable con ningún beneficio otorgado por Salario Emocional, vacaciones, permisos establecidos en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 o la norma que la actualice o modifique, licencias remuneradas y no remuneradas.

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 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 18 de 49

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.

e) Evento Animales de compañía

El término bienestar animal designa el estado físico y mental de un animal en relación con las condiciones en las vive y muere, 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 19 de 49

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:

- 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 20 de 49

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 propender en las servidoras y servidores públicos del ICBF próximos al retiro laboral, habilidades, destrezas y conocimientos en la elaboración y construcción de su propio proyecto de vida, se realizarán acciones que permitan fortalecer su capacidad de adaptación frente a las diferentes transformaciones que ocurran en la organización, generando habilidades y actitudes positivas en su entorno laboral y personal, para que afronten de manera positiva la pérdida de su empleo o de su encargo y desarrollen estrategias efectivas, en busca de una nueva ocupación.

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

Se realizarán talleres a las servidoras y los servidores públicos, con el apoyo de las Cajas de compensación, *ARL Positiva*, *aliados estratégicos*, el Sena y/o recursos propios, los cuales estarán enfocados en los temas:

- Adaptación y preparación frente al cambio.
- Adaptarse a los cambios de forma positiva y constructivamente.
- Percibir los cambios como una posibilidad de nuevos aprendizajes.
- Responder al cambio con flexibilidad.
- Capacidad para realizar adaptaciones como respuesta del entorno o a las necesidades de la situación.
- Acciones que les permitan reorientar sus actividades laborales como:
 - La autoestima del servidor en el momento de la desvinculación
 - Impacto emocional, autoestima, pérdida y duelo.
 - Comprender el contexto para lograr una pronta reinserción laboral

d) Preparación a Prepensionados para Retiro del Servicio

Preparar a las servidoras y los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y, en especial, lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2024

PL32.GTH

30/01/2024

Versión 1

Página 21 de
49

Esta actividad tiene como objetivo principal aportar conocimientos y herramientas psicológicas, sociales y culturales a las servidoras y los servidores públicos que están dentro de los tres (3) años previos a cumplir los requisitos para adquirir los derechos de pensión por edad (Hombres desde los 59 años y Mujeres desde los 54 años), para reflexionar y actuar frente a la terminación de la vida laboral y la adaptación a una nueva etapa de vida con nuevas oportunidades y retos, fomentando la creación, revisión o fortalecimiento del proyecto de vida, el enriquecimiento de la vida familiar y social, la inversión del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud física y mental, la visualización de nuevas actividades e incluso de inversión financiera. Esta actividad se debe llevar a cabo en todas las regionales del ICBF y Sede de la Dirección General.

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

Se llevarán a cabo mediante talleres, conferencias y actividades en los siguientes temas entre otros:

- Proyecto de Vida
- Experiencias Vividas: Memoria y Sabiduría
- Manejo del Cambio
- Crecimiento Personal y Familiar
- Creatividad y tiempo libre.
- Presupuesto Finanzas e Inversiones

Se coordinará con exservidores pensionados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, una charla en la cual se compartan sus experiencias como pensionados.


Reconocimiento por pensión: Reconocimiento a nivel país por años de servicio, a través de pieza comunicativa.

e) 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 22 de 49

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.

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

f) Bonos de Integración Familiar

En el mes de diciembre de la vigencia 2024, 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 no aplica para el nivel directivo ni asesor.

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.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 23 de 49

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

Generar bienestar en todas 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 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:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2024

PL32.GTH

30/01/2024

Versión 1

Página **24** de
49

- 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 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 supeditará 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.
- b) A través de giro por parte del ICBF a las Instituciones Educativas conforme a la convocatoria que se adelante para ello.
- c) Estudios de Educación Superior en el nivel de Pregrado en el país: formación Técnica, formación Tecnológica y Formación Universitaria.
- d) Estudios de Educación Superior en Formación Avanzada o de Postgrado en el país o en el exterior: Especialización, Maestría y Doctorado.

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.

De las modalidades enunciadas en el numeral 1 y 2, primará el otorgamiento del apoyo educativo para educación formal a través de créditos educativos condonables por intermedio del Instituto Colombiano de Crédito Educativo – ICETEX.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 25 de 49

h) Crédito de calamidad doméstica

El ICBF con el fin de generar bienestar a las servidoras 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.

i) Vivienda

Gestionar con diferentes entidades como Cajas de Compensación o Fondo Nacional del Ahorro - FNA, la orientación 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.

j) Actividades con ocasión de fechas especiales

Se celebrarán fechas especiales que reconozcan 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).

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 26 de 49

- 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.

k) Alianzas Estratégicas

Desde la Sede de la Dirección y 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 27 de 49

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.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 28 de 49

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.

- **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

4.1.1.3. 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 29 de 49

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:

- ✓ 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.


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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 30 de 49

4.1.1.4. EJE 4 – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar 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 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 31 de 49

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.

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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 32 de 49

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

Dentro de los salarios emocionales contemplados en el ICBF se encuentran:

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 2022 serán aprovechados para la formulación e implementación de los planes de intervención de clima laboral 2024, 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 33 de 49

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.
- 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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 34 de 49

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 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 Gestión Humana, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Plan de Bienestar Social:

- a) Identificar las necesidades de bienestar de los servidores, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
- b) Programar las actividades de bienestar y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
- c) 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.
- d) 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:

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 35 de 49

- a) Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que la Dirección de Gestión Humana establezca como necesarias.
- b) Participar de las actividades de bienestar, a las cuales se haya inscrito.
- c) Participar activamente en la evaluación o encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.
- d) Una vez inscrito el servidor público o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad 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 2024, 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 y libre nombramiento y remoción a excepción del nivel directivo.

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 2024.

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

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

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024</p>	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 36 de 49

4.4.2.1. 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 2023 y el 31 de enero de 2024.

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 2023-2024 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%.


4.4.2.2. 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 mejor servidor público empleado de carrera del ICBF y mejores servidores públicos de los niveles asistencial, técnico y profesional de la entidad.

Se adoptan los siguientes incentivos no pecuniarios para la vigencia 2024:

- 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 37 de 49

- 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.
- Reconocimiento público a la labor meritoria por parte del Director General.
- 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 2024. 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 2024, la Dirección de Gestión Humana 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 Gestión Humana.


4.4.2.3. Monto de los Incentivos.

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.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 38 de 49

4.2.3. EQUIPOS DE TRABAJO

4.2.3.1. 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.

4.2.3.2. 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.


4.2.3.3. Inscripción de los Equipos de Trabajo.

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, al correo electrónico Dirección.Humana@icbf.gov.co.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 39 de 49

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 Gestión Humana e interactuar con el equipo evaluador cuando éste lo requiera.

4.2.3.4. 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 quince (15) días hábiles siguientes, haciendo las observaciones a que haya lugar. El equipo de trabajo dispondrá de igual término para hacer los ajustes solicitados a los anteproyectos.

4.2.3.5. Presentación de los Proyectos.

Una vez validados los anteproyectos, los proyectos definitivos, y conforme al cronograma establecido deberán presentarse, ante la Dirección de Gestión Humana al correo electrónico Dirección.Humana@icbf.gov.co, 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:

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 40 de 49


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.
- 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.

4.2.3.6. Incentivos Equipos de Trabajo.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 41 de 49

4.2.3.6.1. Para el primer lugar:

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

4.2.3.6.2. 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.

4.2.3.6.3. 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.

4.2.3.6.4. 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 para la vigencia 2024. 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 2024, la Dirección de Gestión Humana 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.

4.2.4. 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 2024, así como dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección, conforme los criterios y procedimientos que aquí se establecen.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 42 de 49

4.2.4.1. 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.
- Un representante de los empleados de la Comisión Nacional de Personal.
- Director de Gestión Humana.
- Director de Planeación y Control de Gestión.

Solamente el (la) Secretario (a) General podrá delegar a un representante o designado, en caso de que no pueda asistir al comité.

El Director de Gestión Humana 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.

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.

4.2.5. SELECCIÓN

4.2.5.1. Selección de los Mejores Servidores Públicos.

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 **4.2.2.1** deberán haber obtenido la más alta calificación en su nivel, para lo cual el Grupo de Carrera Administrativa de la Dirección de Gestión Humana 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:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2024

PL32.GTH

30/01/2024

Versión 1

Página 43 de
49


- a) 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 2023 – 2024.
- b) 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.
- c) Escogerá entre todos los servidores que resulten de la selección descrita en el punto 2 el **mejor de cada uno de los niveles jerárquicos**.
- d) 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 durante los tres últimos años inmediatamente anteriores	Tres años anteriores a la presente vigencia. Se acreditará con la Resolución de Reconocimiento de Incentivos de las tres vigencias anteriores.	20
Promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral de los últimos tres (3) años.	100 puntos. Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos tres (3) años, sin incluir la calificación del periodo 2023-2024.	20
	Entre 99.9 y 97.5 - Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos tres (3) años, sin incluir la calificación del periodo 2023-2024.	15
	Entre 97.4 y 95 - Se acreditará con los Informes Anuales de los Resultados de la Evaluación del Desempeño de los últimos tres (3) años, sin incluir la calificación del periodo 2023-2024.	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 el Grupo de Carrera, para el periodo de evaluación 2023-2024.	15
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 2023-2024	20

Para la vigencia 2023-2024, se establecerá un puntaje adicional de desempate para los servidores que sean mentoring y/o se hayan formado cómo facilitador interno y haya ejecutado por lo menos dos capacitaciones del PIC, haber representado al ICBF en jornadas deportivas, artísticas, académicas o culturales, y/o participar en la

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL32.GTH	30/01/2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Versión 1	Página 44 de 49

formulación y ejecución de una o más oportunidades de mejora dentro del proceso al cual pertenece.

El Informe Anual de Evaluación del Desempeño 2023 – 2024, 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.

4.2.5.2. 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 del ICBF, el equipo evaluador discriminará teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

De persistir el empate, el equipo evaluador aplicará criterio de antigüedad del servidor público en el ICBF, teniendo en cuenta la última fecha de posesión que se encuentra 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


Si concluido el anterior procedimiento de desempate este persistiere, el equipo evaluador empleará el sistema de balotas como mecanismo decisorio, para lo cual numerarán a los servidores públicos que hayan obtenido el mismo puntaje y la misma fecha de posesión, designarán a un tercero quien deberá escoger una balota de la bolsa donde han sido incluidos los números correspondientes a los servidores que cumplan las condiciones antes mencionadas.

La balota seleccionada definirá el mejor servidor público. Iguales criterios se aplicarán si se presentase empate en la selección del mejor servidor público de carrera administrativa de la entidad.

4.2.5.3. Selección de Los Mejores Equipos de Trabajo.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 45 de 49

4.2.5.4. Presentación y Sustentación del Proyecto en Audiencia Pública.

El equipo de trabajo o el coordinador designado, en audiencia pública convocada y coordinada por la Dirección de Gestión Humana, 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.

4.2.5.5. Calificación de Los Proyectos.


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

- 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.
- Pertinencia.** Hace referencia a la congruencia del proyecto en relación con la misión, visión y objetivos institucionales y el mejoramiento de los procedimientos.
- Trabajo en equipo.** Aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo del proyecto.
- Impacto del proyecto.** En los siguientes aspectos: a) beneficios; b) ahorro en tiempo y; c) ahorro en costos.
- 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%

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 46 de 49

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

4.2.5.6. 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 Gestión Humana, 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 Gestión Humana 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.

4.2.5.7. 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.

4.2.6. DISPOSICIONES VARIAS

4.2.6.1. Premiación.

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 47 de 49

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.

4.2.6.2. 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.

4.2.6.3. Publicación.

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

4.2.6.4. 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 Resultados Encuesta Diagnóstico de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2024.


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:

6.1. Normatividad Externa

- **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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 48 de 49

- **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.


6.2. 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.

6.3. Bibliografía

- 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	PL32.GTH	30/01/2024
		Versión 1	Página 49 de 49

- 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

8. CONTROL DE CAMBIOS

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

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