

Nota de resultados



La mayor mejora salarial de los últimos 25 años fortalece el talento humano del Bienestar Familiar



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Astrid Cáceres Cárdenas

Directora General

Diana Mireya Parra Cardona

Secretaria General

Dora Alicia Camargo Quijano

Directora (E) de Talento Humano

Milton Forero Melo

Director de Planeación y Control de Gestión

Juan Pablo Monge Castañeda

Subdirector de Monitoreo y Evaluación

María Alejandra Castaño Hernández

Líder del Equipo de Evaluaciones e Investigaciones

Andrés Cristancho Duarte

Equipo de Evaluaciones e Investigaciones

Erika Alexandra Morales Vásquez

Equipo técnico de la Dirección de Talento Humano

Felipe Alejandro Riveros Cendales

Diagramación

Equipo de Evaluaciones e Investigaciones

Coordinación editorial

Betty Leonor Monzón Cifuentes

Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones

Grupo Imagen Corporativa y Diseño

Edición: junio de 2026

Resumen.....	4
Contexto.....	4
Resultados clave.....	5
Recomendaciones e implicaciones para la toma de decisiones.....	9
Referencias.....	10

Figuras

Figura 1. Mejoras salariales de la planta de personal del ICBF entre 1998 y 2025.....	6
---	---

Gráficas

Gráfica 1. Histórico de las mejoras salariales de la planta de personal del ICBF entre 1998 y 2025.....	7
---	---

Tablas

Tabla 1. Distribución de cargos con mejora salarial ICBF 2023-2025.....	8
---	---



Resumen

Con el fin de fortalecer las condiciones laborales del personal del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar, la Dirección de Talento Humano gestionó los análisis para la mejora salarial de 8.679 cargos de la planta de personal, el ajuste salarial impactó al 98% del personal de la planta del Bienestar Familiar, generando condiciones salariales más dignas y equitativas para los trabajadores que prestan los servicios en todos los procesos de la entidad. La mejora se materializó con la expedición del Decreto 2280 de 2023 donde se realizó la mejora salarial de 8.471 cargos y con el Decreto 915 de 2025 que cubrió a 208 trabajadores más.



Contexto

Para diciembre de 2023, el Instituto Colombiano del Bienestar Familiar contaba con una planta de personal compuesta por 8.856 empleados públicos, de acuerdo con los análisis salariales adelantados se realizaron comparaciones funcionales y salariales con entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social, el Instituto Nacional para Ciegos, y se identificó que los salarios promedio de los cargos en niveles profesional, técnico y asistencial del ICBF, se encontraban entre los más bajos de las entidades revisadas. De igual forma, se realizaron análisis en relación con la rama judicial y las Comisarías de Familia identificando que los salarios del personal de las Defensorías de Familia eran inferiores a pesar de que normas recientes como la Ley 2126 de 2021 habían asignado competencias nuevas a las Defensorías en materia de atención a violencia sexual.

El mejoramiento salarial tuvo como propósito fortalecer las condiciones laborales del personal del Instituto, en línea con la modernización de los servicios, la preparación de la entidad para la operación directa, el fortalecimiento de las capacidades técnicas y la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Resultados clave

En atención a las necesidades de la entidad, de forma expresa el documento de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, señaló que el ICBF era una entidad estratégica para la puesta en marcha del Plan, y que se adelantarían entre otras, las siguientes acciones.

“El ICBF se transformará institucionalmente, se rediseñará y fortalecerá sus programas; también modernizará su infraestructura tecnológica, cambiará su arquitectura funcional y creará condiciones para un trabajo digno y decente de su talento humano1.”

En línea con lo anterior, se planteó el ajuste en dos grados salariales de la planta como un mecanismo para que los empleos del Instituto contaran con una mejor ubicación salarial dentro de la escala de las entidades de la rama ejecutiva del nivel nacional. Para la propuesta de mejoramiento salarial se tuvieron en cuenta los siguientes criterios técnicos generales:

- a. No se incluyeron cargos de los niveles directivo y asesor, por considerarse que se encontraban bien remunerados en relación con las entidades pares analizadas y en el marco de la escala directiva estatal.
- b. La propuesta de mejoramiento salarial se realizó con un criterio general de diseño de salarios, no orientada a cargos o procesos específicos del Instituto.
- c. Los cargos objeto de mejora correspondieron a todos los cargos de los niveles profesional, técnico y asistencial de la planta a los que se podía aplicar normativamente2; como el criterio fue nivel jerárquico y no el tipo de vinculación se incluyeron los cargos de estos niveles que por su naturaleza son de libre nombramiento y remoción, en total 8 cargos ya que la naturaleza del cargo no limitó el mejoramiento salarial del mismo.
- d. La reforma de la planta buscó mejorar el esquema salarial de la planta de personal actual sin afectar los derechos de los empleados, por lo tanto, tuvo en cuenta los criterios de empleo equivalente e incorporación, para mantener los derechos contemplados en la carrera administrativa.
- e. El único cambio que realizó a nivel nomenclatura es el ajuste del cargo de Defensor de Familia para pasar de grado 17 a grado 19, mediante la expedición del Decreto 2279 de 2023.
- f. El mejoramiento salarial se planteó para la planta vigente a diciembre de 2023, así que no incluyó ampliación de planta o formalización laboral.

1. Página 247. Documento bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026.

2. Normativamente se tuvieron en cuenta los conceptos de incorporación y empleo igual o equivalente del de los artículos 2.2.11.2.2 y 2.2.11.2.3. Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.



Este cambio estuvo orientado a fortalecer el talento humano de la entidad, incentivar la permanencia de los empleados y mejorar las capacidades para procesos de operación directa, en la misma línea las mejoras salariales permiten atraer mejor capacidad técnica, disminuir la rotación del personal, generar incentivos para los equipos en cuanto a su remuneración, y en general mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

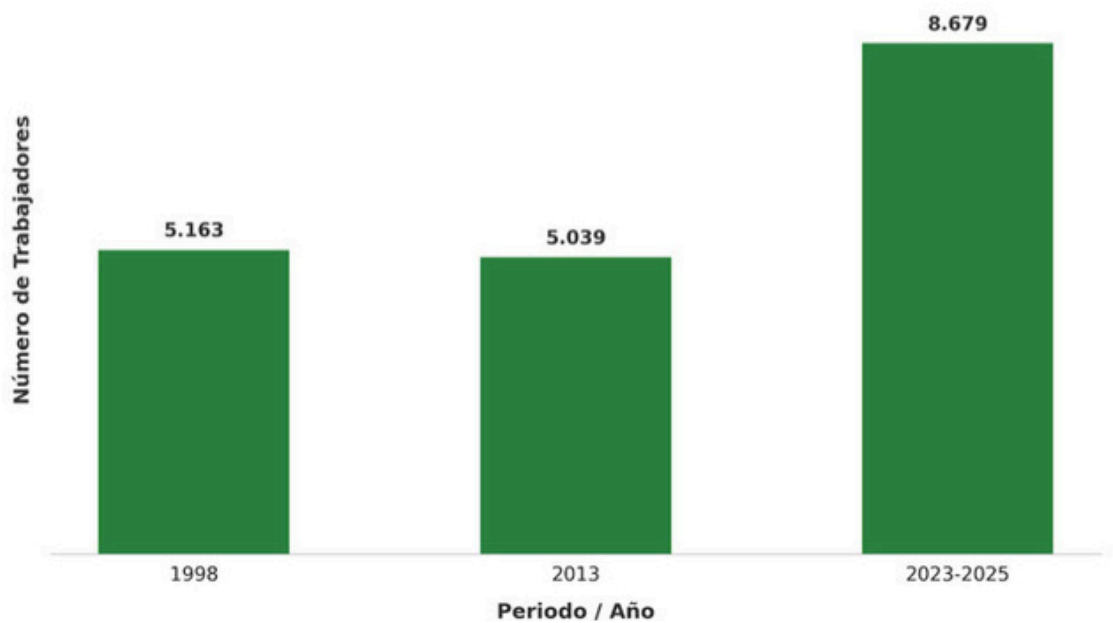
Históricamente el Instituto había presentado mejoras salariales en su planta de personal como se indica en la siguiente ilustración.

Figura 1. Mejoras salariales de la planta de personal del ICBF entre 1998 y 2025



Fuente. Elaboración propia con base en los Decretos 1428 de 1998, 1928 de 2013 y 2280 de 2023.

Grafica 1. Histórico de las mejoras salariales de la planta de personal del ICBF entre 1998 y 2025.



Fuente. Elaboración propia con base en los Decretos 1428 de 1998, 1928 de 2013 y 2280 de 2023.

El diseño técnico se ajustó a la aplicación de la Ley 909 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario de la Función pública, con el fin de no afectar los derechos de carrera de los empleados públicos. Con el mejoramiento salarial de la planta, 8.636 cargos de la planta de personal subieron su asignación básica mensual dos grados salariales y 43 cargos en un grado salarial, para un total de 8.679 cargos con 98% de cubrimiento de la planta y un incremento promedio del 11% en las asignaciones básicas salariales, en la siguiente tabla se muestra el número de cargos objeto de mejora salarial por nivel jerárquico.

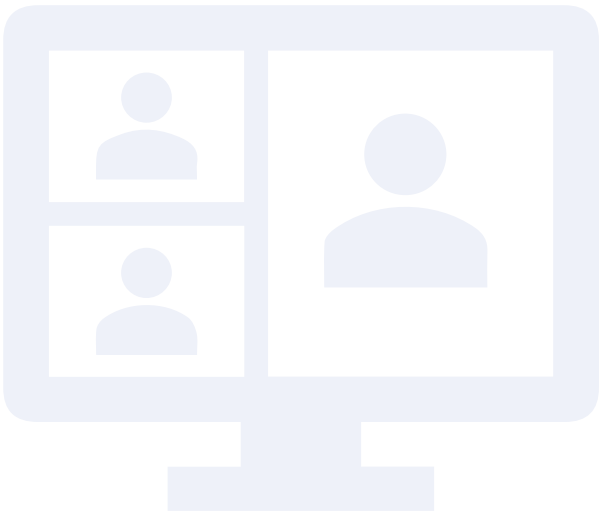


Tabla 1. Distribución de cargos con mejora salarial ICBF 2023-2025.

Nivel jerárquico	Número de cargos de planta a 31 diciembre de 2023	Número de cargos con mejoramiento salarial	% de cargos por nivel jerárquico mejorados	% de cargos de planta con mejora
Directivo	73	-	0%	0%
Asesor	16	-	0%	0%
Defensor de Familia	1.417	1.417	100%	16%
Profesional Especializado	1.014	987	97%	11%
Profesional Universitario	4.614	4.614	100%	52%
Técnico	830	779	94%	9%
A sistencial	892	882	99%	10%
Total	8.856	8.679		98%

Fuente. Elaboración propia con base en el Decreto 2280 de 2023 y Decreto 915 de 2025.

La mejora salarial, cubrió a 7.018 cargos del nivel profesional, entre los que se encuentran los Defensores de Familia y los profesionales especializados y universitarios que desarrollan funciones para los diferentes procesos del Instituto. Por su parte en el nivel técnico se cubrieron el 94% de los cargos, y en el nivel asistencial el 99%.

Los 177 cargos que no fueron incluidos corresponden a los cargos del nivel directivo y asesor, y a cargos de los diferentes niveles que se encontraban en el techo de la escala salarial dentro de su nivel jerárquico.

Las mejoras salariales permiten atraer mejor capacidad técnica, disminuir la rotación del personal, generar incentivos para los equipos en cuanto a su remuneración, y en general mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

►► Recomendaciones e implicaciones para la toma de decisiones

El mejoramiento salarial constituyó un conjunto de acciones para fortalecer las capacidades internas de la planta de personal, como la formalización laboral de la planta, el rediseño interno y la vinculación de madres comunitarias.

En consideración a que el Instituto avanzó considerablemente con la mejora salarial de su planta, se recomienda para el fortalecimiento de la planta de personal que, en fases posteriores se avance en procesos de formalización laboral de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad.

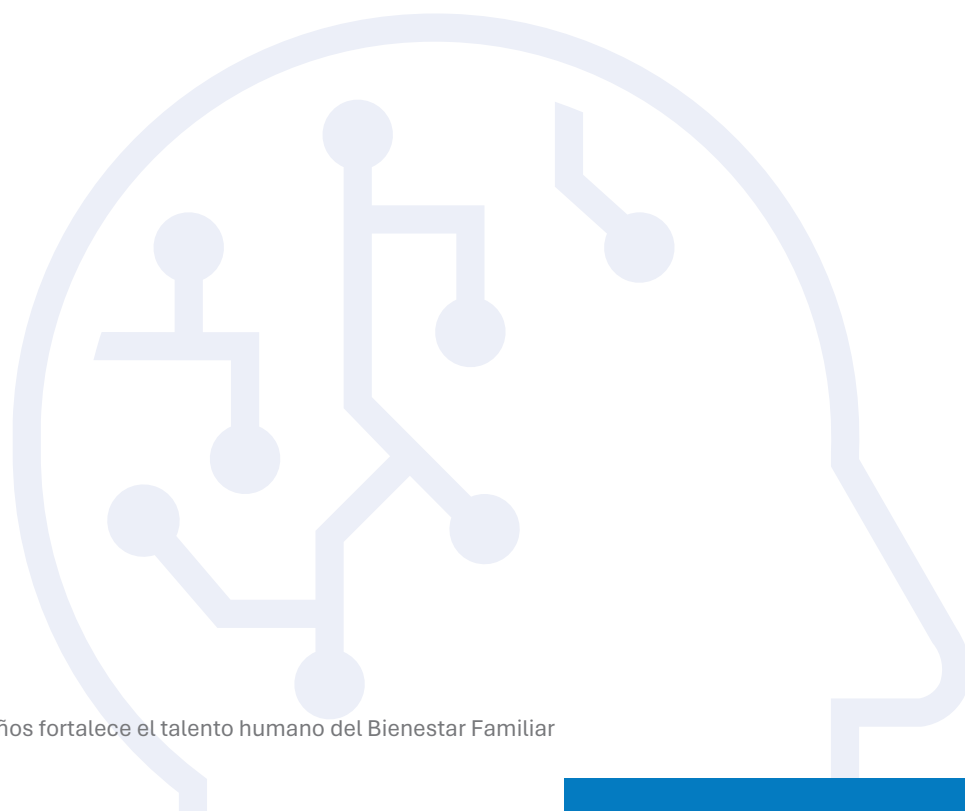


La mejora salarial, cubrió a 7.018 cargos del nivel profesional, entre los que se encuentran los Defensores de Familia y los profesionales especializados y universitarios que desarrollan funciones para los diferentes procesos del Instituto.



Referencias

- Congreso de Colombia. (2004, 23 de septiembre). *Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 45.680.
- Congreso de Colombia. (2021, 4 de agosto). *Ley 2126 de 2021, por la cual se regula la creación, conformación y funcionamiento de las comisarías de familia y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 51.756.
- Departamento Nacional de Planeación. (2023). *Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, potencia mundial de la vida*. Imprenta Nacional de Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*.
- Presidencia de la República de Colombia. (2023). *Decreto 2279 de 2023, por el cual se modifica la nomenclatura y clasificación del empleo de Defensor de Familia*.
- Presidencia de la República de Colombia. (2023). *Decreto 2280 de 2023, por el cual se modifica la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*.
- Presidencia de la República de Colombia. (2025). *Decreto 915 de 2025, por el cual se continúa el proceso de mejoramiento salarial de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2025). *Estudios técnicos y análisis de mejora salarial de la planta de personal* [Documento institucional].





Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
Sede de la Dirección General
Avenida carrera 68 # 64C-75, Bogotá, D. C.



LÍNEA DE
ATENCIÓN A
NIÑOS, NIÑAS
Y ADOLESCENTES.
PROTECCIÓN - EMERGENCIA - ORIENTACIÓN

Línea gratuita nacional ICBF:
01 8000 91 80 80
www.icbf.gov.co

 @icbfcolombiaoficial

 @ICBFColombia

 @icbfcolombiaoficial

 ICBFColombia