



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2021

PL13.GTH

29/01/2021

Versión 1

Página 1 de
42

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO	5
1.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. ALCANCE	6
3. DEFINICIONES.....	6
4. DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
4.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	8
4.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	8
4.2.1. DEPORTIVO	8
4.2.2. CULTURAL Y ARTÍSTICO	9
4.2.3. RECREATIVO Y VACACIONAL.....	11
4.2.4. TALLERES MISIONALES.....	11
4.2.5. CAPACITACIÓN INFORMAL	12
4.2.6. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	12
4.2.7. VIVIENDA	12
4.2.8. APOYO ESCOLAR	13
4.2.9. BONOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	13
4.2.10. HORARIOS FLEXIBLES Y TELETRABAJO	14
4.2.11. SALAS DE LACTANCIA MATERNA	15
4.2.12. MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES	15
4.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL	15
4.3.1. MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DE CLIMA LABORAL	16
4.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	16
4.3.3. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL	17
4.3.4. APOYO EDUCATIVO DE EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	18

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 2 de 42

4.3.5. PREPARACIÓN A PREPENSIONADOS PARA RETIRO DEL SERVICIO	19
4.3.6. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	21
4.3.7. DÍA DEL DEFENSOR DE FAMILIA	22
4.3.8. ENTORNO LABORAL SALUDABLE	22
4.3.9 ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN.....	22
4.4. ESTAR BIEN ES BIENESTAR	23
4.5. SALARIO EMOCIONAL	24
4.5.1. EQUILIBRIO VIDA Y TRABAJO	25
4.6. CRÉDITO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA	26
4.7. ALIANZAS INSTITUCIONALES	26
4.8. OBLIGACIONES	27
4.8.1. OBLIGACIONES DEL ICBF	27
4.8.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	27
4.9. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS	28
4.9.1 DISPOSICIONES GENERALES	28
4.9.2 INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL	28
4.9.3. EQUIPOS DE TRABAJO	31
4.9.4. INTEGRACIÓN EQUIPO EVALUADOR Y SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	34
4.9.5 DISPOSICIONES VARIAS	39
5. ANEXOS	40
6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	40
6.1. NORMATIVIDAD EXTERNA	40
6.2. NORMATIVIDAD INTERNA.....	41
6.3. BIBLIOGRAFÍA	41
7. RELACIÓN DE FORMATOS	42
8. CONTROL DE CAMBIOS	42

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 3 de 42

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF para la vigencia 2021, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos 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 del servidor público, 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 de 2020, con una participación del 56% de la población total de servidores públicos de la entidad.

Así, acorde con los lineamientos establecidos para la Administración Pública Nacional, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos del ICBF, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de 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 del servidor con la entidad, madres gestantes, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, familias y el país.

Como consecuencia del Estado de Emergencia Decretado a nivel nacional desde marzo del 2020 vigente a la fecha, como consecuencia de la Pandemia por Covid 19, se hizo necesario reorientar los programas de bienestar y por consiguiente plantear nuevas actividades, apoyados en herramientas virtuales, razón por la cual éstos deben estar orientados a fortalecer el vínculo socioemocional del trabajador remoto, teletrabajador y trabajador en casa con su entidad, a mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental. Es por ello que dentro de este plan se contemplan aspectos de prevención de riesgos a la salud orientados a la población objetivo.

Por lo anteriormente expuesto, las actividades de Bienestar Social podrán ser realizadas de manera presencial o virtual, de acuerdo con las necesidades requeridas, utilizando las herramientas digitales.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por el eje Equilibrio Psicosocial, el cual cuenta con los siguientes componentes: i) Protección y Servicios Sociales, ii) Calidad de Vida Laboral, y iii) Estar Bien es Bienestar, a través de los cuales se busca un

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2021

PL13.GTH

29/01/2021

Versión 1

Página 4 de
42

desarrollo integral del servidor público, en sus aspectos personal, profesional y afectivo-familiar, rigiéndose por las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado entre otras, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o complementen; de igual manera, se trabaja en el fortalecimiento de estrategias para brindar salarios emocionales, con acciones que incidan directamente en el nivel de compromiso y motivación de los servidores.

PÚBLICA

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 5 de 42

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, a través de la estructuración de planes de bienestar social e incentivos con los sean atendidas sus necesidades, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, el sentido de pertenencia con la institución y, a su vez, se refleje el aumento en su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención, orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, a través de estrategias virtuales y presenciales.
- ✓ Desarrollar actividades con el acompañamiento y asesoría de entidades especializadas para atender las necesidades de los servidores públicos, en áreas de bienestar social como salud, vivienda, educación, deporte, recreación y cultura.
- ✓ Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores públicos del ICBF.
- ✓ Otorgar a los servidores públicos beneficios con los cuales puedan cubrir necesidades personales, familiares y profesionales que conlleven a elevar los niveles de satisfacción, efectividad, sentido de pertenencia con el instituto y al mejoramiento del clima laboral.
- ✓ Generar las condiciones necesarias para que los servidores públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal (equilibrio de la vida laboral y familiar).
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales, en el marco de la transformación digital.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 6 de 42

2. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social 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 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, este cubrirá a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa con el fin de seleccionar a los mejores empleados 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 del empleado
- iii) los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias como maternidad y periodo de prueba en otra entidad, así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

Las actividades del Plan de Bienestar Social aplican para 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 los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- **Sistema de Estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Plan de Incentivos:** Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 7 de 42

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 el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre funcionarios.
- **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

4. DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a 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 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° 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.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar del Departamento de la Función Pública 2020-2022, el Plan de Bienestar Social del ICBF se enmarca en los siguientes componentes:

EJE Y COMPONENTES:

Eje: Equilibrio Psicosocial:

- Protección y Servicios Sociales
- Calidad de Vida Laboral
- Estar Bien es Bienestar

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

SISTEMA DE ESTÍMULOS



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Con las medidas actuales en el marco de la emergencia sanitaria por covid-19, se privilegiará la virtualidad, por lo tanto, las actividades mencionadas en este plan se realizarán siempre y cuando se puedan desarrollar virtualmente. Las actividades que deban hacerse presencialmente se llevarán a cabo de acuerdo con las medidas sanitarias otorgados por el Gobierno Nacional.

4.1. EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

4.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las actividades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Es por lo anterior, que este componente está integrado por las siguientes actividades, las cuales pueden ser presenciales o virtuales:

4.2.1. DEPORTIVO

Objetivo: 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 9 de 42

De igual manera, se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, 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):

Se fortalecerán las actividades deportivas, así:

- Torneos Relámpago: tenis de mesa, tenis de campo, ajedrez, rana, sapo, minitejo, tejo, bolos, billar, billarpool, 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).
- Ciclopaseos, ciclismo.
- Participación y representación del ICBF en campeonatos externos interempresas con la Caja de Compensación y Función Pública en diferentes disciplinas.
- Jornadas de aeróbicos, rumbaterapia, zumba, pilates, kickboxing.
- Artes marciales (karate, taichí).
- Bienestar espiritual yoga y meditación entre otros.
- Convenios con gimnasios.
- Cursos deportivos para los hijos, hijastros y custodios y para los Servidores Públicos a través de la Caja de Compensación como: fútbol, natación, voleibol, baloncesto, tenis, patinaje, entre otros.

4.2.2. CULTURAL Y ARTÍSTICO

Objetivo: 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:

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



PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
2021

PL13.GTH

29/01/2021

Versión 1

Página 10 de
42

- 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 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, cineforos, visita a museos.
- Muestras de talentos en los diferentes espacios (jornadas extralaborales) de los grupos conformados por los servidores.
- Concurso: “Los servidores públicos tienen talento” - DAFP.
- Ferias gastronómicas.
- Feria de fin de año (En donde los servidores ofrecerán sus productos).
- Festivales propios de cada región.

Se celebrarán fechas especiales que reconozcan la labor de 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.
- Día de la secretaria.
- Día del conductor.
- Día de la mujer y del hombre (marzo).
- Día del abuelo, se realizarán actividades a los servidores públicos que acrediten su condición de abuelos (agosto).
- Celebración día Halloween dirigido a los servidores públicos e hijos, hijastros y custodios (octubre).
- Día de la familia (actividades de integración familiar) se deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con sus familias en un espacio suministrado por la entidad o por la caja de compensación familiar a la cual se encuentran afiliados.
- 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.
- Celebración de la novena navideña con la participación de las dependencias del ICBF.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 11 de 42

4.2.3. RECREATIVO Y VACACIONAL

Objetivo: Ayudar al esparcimiento e integración de 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 los servidores públicos, que se encuentren en edades entre los 6 y los 17 años, programadas en los meses de junio, octubre (receso escolar) o diciembre. Así mismo, a los niños entre 6 meses y 5 años se podrá entregar boletas de actividades recreativas a lugares propios para su edad.
- Caminatas ecológicas; programadas semestralmente para los servidores con su grupo familiar.
- Tardes de cine en familia; actividad de integración familiar para 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.

4.2.4. TALLERES MISIONALES

Objetivo: 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:

- Talleres prevención embarazo en adolescentes.
- Talleres prevención drogas y sustancias psicoactivas.
- Talleres de familia, pauta y crianza de los hijos.
- Taller prevención de violencia.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 12 de 42

4.2.5. CAPACITACIÓN INFORMAL

Objetivo: Ofrecer a 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):

- Talleres de manualidades tales como: muñequería navideña, floristería, pedrería, globoflexia (decoración con globos), decoración con foami, imágenes en encolados, porcelanicon, lencería.
- Cursos de cocina en chocolatería, galletería, ensaladas.
- Cursos de automaquillaje, decoración de uñas, entre otras modalidades que involucren la creatividad.

4.2.6. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Objetivo: Fomentar hábitos de vida saludable, en aras de proteger y mantener la salud física, mental y social de 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):

- 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.

4.2.7. VIVIENDA

Objetivo: Gestionar con diferentes entidades como Cajas de Compensación o Fondo Nacional del Ahorro - FNA, para adquirir vivienda con las facilidades y beneficios que ofrecen,

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 13 de 42

para que los servidores públicos puedan acceder a la compra de vivienda propia.

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

- Realización de ferias de programas de vivienda, ofrecidas por el FNA, Fondos de Cesantías Cajas de Compensación Familiar u otras entidades, como el Ministerio de Vivienda con su programa **MI CASA YA**, facilitando los trámites e información de adquisición de vivienda para los Servidores Públicos.
- Solicitar apoyo de la Caja de Compensación Familiar, para facilitar el trámite de los Servidores Públicos para la adquisición, de vivienda familiar.

Las ferias de vivienda se deberán programar como mínimo dos veces al año, una por semestre.

4.2.8. APOYO ESCOLAR

Objetivo: Entregar auxilio de apoyo escolar del cual son beneficiarios los servidores públicos de todos 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 dependen económicamente de los servidores públicos, el cual se entrega a máximo dos hijos, hijastros y custodios por cada servidor público

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

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

Se podrán realizar alianzas con empresas que ofrezcan productos escolares con el fin de llevar a cabo ferias las cuales otorguen un beneficio o descuento especial a los servidores públicos.

4.2.9. BONOS DE INTEGRACIÓN FAMILIAR

Objetivo: Entregar en el mes de diciembre de la vigencia 2021, los Bonos de Integración Familiar con el fin de fomentar la integración familiar.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 14 de 42

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

Este beneficio no se entrega al nivel directivo y asesores, el resto de servidores públicos recibirán este beneficio.

De conformidad con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, los bonos de integración familiar solo podrán ser objeto de redención en el siguiente tipo de actividades con las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces:

- 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 empleado 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 empleados.

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

4.2.10. HORARIOS FLEXIBLES Y TELETRABAJO

- **Horario flexible:** De acuerdo con lo establecido en la Circular interna No 8 de 25 de agosto de 2015, flexibilización de la jornada laboral a servidores públicos del ICBF con hijos, hijastros y custodios que presenten algún tipo de discapacidad.
- **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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 15 de 42

La modalidad de teletrabajo para los servidores públicos fue adoptada en el ICBF a nivel nacional, por medio de la Resolución No 7600 del 29 de julio de 2016.

4.2.11. SALAS DE LACTANCIA MATERNA

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.

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

4.2.12. MANEJO DEL TIEMPO LIBRE Y EQUILIBRIO DE TIEMPOS LABORALES

Se promocionarán y difundirán estrategias sobre el manejo del tiempo de teletrabajo o trabajo en casa, 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 dos (2) campañas al año en donde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre, ya sea a través de comunicación electrónica como el email institucional, la Intranet, la Web y/o boletines virtuales.

4.3. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que permita desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad, en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y en el sentido de pertenencia con la entidad.

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades en la entidad.

En este componente, el Plan de Bienestar Social apunta a la calidad de vida personal de los funcionarios, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que les permitan aportar

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 16 de 42

efectivamente en sus equipos de trabajo, en el desarrollo de sus funciones y en sus diferentes niveles de interacción.

Es por lo anterior, que este componente está integrado por las siguientes actividades, las cuales pueden ser presenciales o virtuales:

4.3.1. MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DE CLIMA LABORAL

Objetivo: 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 2019 serán aprovechados para la formulación e implementación de los planes de intervención de clima laboral de los años 2020 y 2021, derivados de los resultados de la medición, que contribuyan en la mejora de la calidad de vida laboral de los colaboradores 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.

4.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

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

Actividades a desarrollar:

- 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,

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 17 de 42

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.

4.3.3. DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL

Objetivo: Busca establecer acciones que permitan a los servidores públicos del ICBF, vinculados bajo nombramiento provisional, 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.

Las acciones de bienestar orientadas al mejoramiento en la calidad de vida laboral de los servidores públicos están encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor, esto incluye el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores cuando se genere algún cambio, por ejemplo, cambio de dependencia, cuando se encuentran en el proceso de retiro de la entidad o cuando se den procesos de reforma o readaptación organizacional. Lo anterior, para que puedan tener una transición fluida, sin inconvenientes y con la información necesaria para el proceso y la capacitación que estos requieran en el desarrollo de las nuevas competencias y habilidades, así como la apropiación de nuevos conocimientos.

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

Se realizarán talleres a los servidores públicos, con el apoyo de la *ARL Positiva* y el Sena los cuales estarán enfocados en los temas:

- Adaptación y preparación frente al cambio.
- Adaptarse a los cambios de forma positiva y constructivamente.

Realizar talleres a los servidores públicos, los cuales estarán enfocados en los siguientes temas:

- 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 empleado en el momento de la desvinculación
Impacto emocional, autoestima, pérdida y duelo.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 18 de 42

Comprender el contexto para lograr una pronta reinserción laboral

4.3.4. APOYO EDUCATIVO DE EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Objetivo: Generar bienestar en todos los 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 los empleados 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!

	<p align="center">PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021</p>	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 19 de 42

- 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:

1. 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.
2. A través de giro por parte del ICBF a las Instituciones Educativas conforme a la convocatoria que se adelante para ello.

Para su otorgamiento, 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.

4.3.5. PREPARACIÓN A PREPENSIONADOS PARA RETIRO DEL SERVICIO

Objetivo: Está concebido para preparar a 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	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 20 de 42

Esta actividad tiene como objetivo principal aportar conocimientos y herramientas psicológicas, sociales y culturales a 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:

PROYECTO DE VIDA

- ✓ Expectativas y metas frente a una nueva etapa de la vida
- ✓ La importancia de la red familiar y social.
- ✓ Los cambios psicológicos en la nueva etapa.
- ✓ Trascendencia del ser y Sabiduría.
- ✓ La vida algo más que un proyecto.

EXPERIENCIAS VIVIDAS: MEMORIA Y SABIDURÍA

- ✓ Charla con expertos de Administradoras de Fondos de Pensiones.
- ✓ Conversatorios sobre experiencias de pensionados ICBF y de otras entidades.

MANEJO DEL CAMBIO

- ✓ Rompiendo paradigmas.
- ✓ Motivación, adaptación y cambio.
- ✓ Salud emocional y punto de equilibrio.
- ✓ Apegos y dependencias.
- ✓ Pérdidas y duelos.
- ✓ Invertir en actividades recreativas, sociales y culturales.

CRECIMIENTO PERSONAL Y FAMILIAR

- ✓ Creatividad y tiempo libre.
- ✓ El afecto como nutriente de la vida familiar y social.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 21 de 42

- ✓ Actividades para fortalecer o crear nuevas redes sociales (vincular pensionados con prepensionados).

PRESUPUESTO FINANZAS E INVERSIONES

- ✓ Presupuesto personal.
- ✓ Manejo efectivo del dinero ahora y en la próxima etapa.

Se coordinará con la Asociación de Pensionados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, con el fin de que sea brindada una charla en la cual sus miembros hablen de sus experiencias como pensionados.

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

4.3.6. DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO

Objetivo: Enaltecer a los servidores públicos que prestan sus servicios a la administración pública en el país, 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 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.

- ✓ Taller orientado al desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos, e interiorización de los valores y vocación del servicio.
- ✓ Capacitación en reconocimiento del trabajo decente.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 22 de 42

4.3.7. DÍA DEL DEFENSOR DE FAMILIA

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

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

4.3.8. 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 los servidores públicos y sus familias.

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

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

- ✓ **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.

4.3.9 ACTIVIDADES CON OCASIÓN DEL RECONOCIMIENTO A SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN SU PROFESIÓN.

Se identificarán las profesiones de los servidores públicos del ICBF y con esta información se realizará reconocimiento de las distintas profesiones donde se enaltece la labor del

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 23 de 42

servidor, de acuerdo con su profesión, buscando la motivación y creación de sentido de pertenencia con la entidad.

En el siguiente componente encontraremos actividades dirigidas a los servidores públicos y sus familias. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades, las cuales pueden ser presenciales o virtuales:

4.4. ESTAR BIEN ES BIENESTAR

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

Las actividades a ejecutar son:

- **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).
- **Colaborador de la semana**, reconocimiento a los colaboradores, por su desempeño.
- **Reconocimiento y Bienvenida a directores:** Tarjeta de bienvenida e informativa.
- **Vivamos la misión ICBF** dirigido a nuevos servidores en el contexto de inducción, en donde se les sensibiliza dándoles a conocer la labor institucional del ICBF en un centro zonal y un servicio de protección o prevención y la relación con el rol de cada uno de los participantes.
- **Campaña de buen trato**, generar espacios al interior del ICBF, en donde exista la buena comunicación, el respeto y las relaciones cordiales entre los servidores, por medio de correos masivos y representaciones teatrales que permitan sensibilizar e incentivar en ellos conductas sociales que conlleven a un cambio positivo y al mejoramiento de las relaciones interpersonales.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 24 de 42

- **Acompañamiento y/o visitas domiciliarias** a los servidores cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad, cirugía importante, o calamidad doméstica. Envío pieza comunicativa de condolencias.
- **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.
- **Talleres aprendiendo a ser padres**, talleres para los servidores públicos en donde aprenderán pautas que facilitarán la crianza de sus hijos, hijastros y custodios. Dentro de estos talleres se encuentran:
 - ✓ Charla para padres de familia “cómo manejar la adolescencia en nuestros hijos”.
 - ✓ Alimentación saludable en la familia (talleres teóricos prácticos).
 - ✓ Escuela de padres con hijos, hijastros y custodios en condición de discapacidad – Padre e hijos, entre otras.
- **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.
- **Talleres para Servidores Públicos**, se realizarán talleres, capacitaciones y charlas dirigidas a los servidores públicos en:
 - ✓ Mejorar autoestima.
 - ✓ Administración del dinero y el tiempo.
 - ✓ Equilibrio familia y trabajo “como mantener un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida personal”.
 - ✓ Encuentros de integración para parejas.
- **Tomémonos un café**: Se Institucionalizarán actividades de café, con el líder general de la entidad. Tómate un café con nuestro secretario general o Director Regional.
- **Concurso de mascotas**, se realizará concurso de mascotas, charlas en cuidado y alimentación de los animales.

4.5. 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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 25 de 42

rendimiento del servidor permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad (Abad, 2005).

El servidor no solo debe ser compensado con dinero, sino con aquello que le produzca, además, satisfacción psicológica, cambiando así las razones para permanecer en el trabajo, dentro de dichas razones, se encuentra: el desarrollo de carrera, un trabajo desafiante y con sentido, obtener reconocimiento por la labor realizada, control sobre el propio trabajo y entre otros reconocimientos como:

- Formación ofrecida por la empresa.
- Calidad de la relación con el jefe inmediato.
- Poder expresar ideas y sugerencias.
- Oportunidades de ascenso y promoción.
- Retos profesionales.
- Planificación de carrera profesional.
- Ambiente laboral agradable.
- Flexibilidad de tiempo, seguridad, equidad y reconocimiento a través de comunicados.

Dentro del salario emocional se encuentran enmarcadas las siguientes actividades:

4.5.1. EQUILIBRIO VIDA Y TRABAJO

- **Día de descanso por celebración de cumpleaños:** Se tiene establecido el incentivo de descanso por celebración de cumpleaños, el cual se otorga a los servidores públicos teniendo en cuenta lo siguiente:
 - ✓ El día de descanso se debe conceder el día en el que el servidor cumple años.
 - ✓ Para 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 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 el servidor no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el Instituto, de común acuerdo con el jefe inmediato se le otorgará otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguientes al día del cumpleaños.
 - ✓ Si 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 los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal:** Con el propósito de acercar a los

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 26 de 42

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 los servidores públicos que hayan contraído nupcias a través de una pieza comunicativa.

El servidor deberá informar con quince (15) días de anticipación a la Dirección de Gestión Humana y/o Direcciones Administrativas y/o Gestión de soporte en las regionales, a través del formato de permiso con el fin de aprobar la licencia, para lo cual deberá allegar documento que evidencie sus nupcias.

- **Uso de la bicicleta:** Incentivo adoptado en el ICBF mediante Resolución No 0917 de 2017 o cualquiera que la modifique.

Se otorgará como incentivo a los servidores públicos por el uso de la bicicleta el disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley 1811 del 21 de octubre de 2016, podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año, los cuales no serán acumulables entre sí, ni con otro tipo de permisos, vacaciones, incapacidades, cumpleaños, semana santa, fin de año, entre otros.

La Coordinadora del Grupo de Desarrollo de Talento Humano o Coordinador Administrativo y/o soporte, según corresponda, deberá comunicar al jefe inmediato del funcionario, su obligación de otorgar medio día laboral libre remunerado al funcionario dentro de los siguientes quince (15) días calendario, el cual deberá solicitarlo a través del formato de permiso.

4.6. CRÉDITO DE CALAMIDAD DOMÉSTICA

Objetivo: Generar bienestar a los servidores públicos, mediante 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 empleados 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.

4.7. ALIANZAS INSTITUCIONALES

Realizar alianzas institucionales con diferentes empresas públicas o privadas, con el fin de beneficiar a los servidores públicos y familias, para obtener productos o servicios a precios

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 27 de 42

económicos o con descuentos especiales al presentar el carné institucional o haciendo presencia en las instalaciones del ICBF.

Así mismo, se realizarán ferias presenciales o virtuales del programa “Servimos”, el cual es una iniciativa del Departamento Administrativo de la Función Pública que busca enaltecer la labor de los funcionarios 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.

4.8. OBLIGACIONES

4.8.1. 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:

1. Identificar las necesidades de bienestar de los servidores, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
2. Programar las actividades de bienestar y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
3. 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.
4. Cumplir con el cronograma establecido en el Plan de Bienestar Social para el desarrollo de las actividades.

4.8.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

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

1. 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.
2. Participar de las actividades de bienestar, a las cuales se haya inscrito.
3. Participar activamente en la evaluación o encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 28 de 42

4. Una vez inscrito el funcionario 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.
5. 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.

4.9. DESARROLLO PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos del año 2021, está dirigido a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa seleccionando a los mejores empleados 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

4.9.1 DISPOSICIONES GENERALES

4.9.1.1. OBJETO. El presente documento tiene como objeto establecer el Plan Anual de Incentivos del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para la vigencia 2021, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.9.1.2. ALCANCE. Las disposiciones contenidas en el presente plan son aplicables a todos los servidores públicos de carrera administrativa, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño tanto laboral individual como haciendo parte de equipos de trabajo.

4.9.1.3 RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS. 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 2021.

4.9.2 INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL

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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 29 de 42

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.

4.9.2.2. 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 2020 y el 31 de enero de 2021.

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 2020-2021 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%.

4.9.2.3. 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 empleado de carrera del ICBF y mejores empleados de los niveles asistencial, técnico y profesional de la entidad.

Se adoptan los siguientes incentivos no pecuniarios para la vigencia 2021:

- Participación en proyectos especiales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, en los cuales el trabajo constituya un aporte valioso para el funcionario 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	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 30 de 42

- Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por el funcionario 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 funcionario 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 2021. 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 2021, la Dirección de Gestión Humana comunicará la designación al mejor servidor con derechos de carrera administrativa de la entidad y a los mejores empleados 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.

4.9.2.4. 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 empleado 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!

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 31 de 42

4.9.3. EQUIPOS DE TRABAJO

4.9.3.1. 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 empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad.

4.9.3.2. 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:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido el año inmediatamente anterior.
2. 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.
3. Los funcionarios solo podrán pertenecer a un (1) equipo de trabajo durante la vigencia evaluada.
4. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
5. 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 funcionarios de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, exceptuando aquellos del nivel directivo.

4.9.3.3. INSCRIPCIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. La inscripción de los equipos de trabajo se realizará en el periodo comprendido entre el 1 y el 30 de abril de 2021, ante la Dirección de Gestión Humana o remitiendo la información al correo electrónico Dirección.Humana@icbf.gov.co con sus soportes, dependencia que igualmente será la responsable de la apertura y difusión de la convocatoria ante toda la entidad.

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

Los proyectos deberán ser definidos tomando como base lo establecido en el Plan Indicativo 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.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 32 de 42

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.
- 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.

4.9.3.4 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 de diez (10) 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.

4.9.3.5. PRESENTACIÓN DE LOS PROYECTOS. Una vez validados los anteproyectos, los proyectos definitivos, deberán presentarse a más tardar el día 16 de junio de 2021, ante la Dirección de Gestión Humana al correo electrónico Dirección.Humana@icbf.gov.co, debiendo reunir los requisitos señalados a continuación:

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.

Cuerpo y desarrollo. Debe ser legible, estar debidamente foliado y contendrá:
 Introducción. Presentación de la importancia del trabajo, aplicación, alcance, limitaciones y metodología utilizada y efectos en el mejoramiento del servicio.

Justificación. Descripción de las razones que sustentan la realización del proyecto.
 Objetivos. Los objetivos deben ser congruentes con la misión de la entidad, realista, desafiante e interesante.

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;

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 33 de 42

población más afectada, prioridades de atención y legislación que se puede articular con el problema que se está presentando.

Contextualización. Descripción de la articulación o armonización que el proyecto tiene con las políticas, la misión, la visión y los objetivos institucionales.

Población objetivo. Áreas, dependencias, empleados públicos que se beneficiaron con el proyecto.

Descripción. Características, componentes, etapas, duración, recursos humanos, físicos, técnicos y financieros utilizados en el proyecto.

Metas. Son los logros concretos definidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.

Beneficios. Impacto y utilidad que se espera tener con el proyecto.

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.

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.

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

4.9.3.6. INCENTIVOS EQUIPOS DE TRABAJO. Los incentivos para los equipos de trabajo estarán distribuidos de la siguiente manera:

Para el primer lugar: se otorgará un incentivo pecuniario equivalente a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para todo el equipo de trabajo.

Para el segundo lugar: se otorgará un incentivo no pecuniario de hasta máximo seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes para todo el equipo de trabajo.

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

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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 34 de 42

- Programa de turismo familiar. Se entiende por turismo familiar el disfrutado por uno o varios de los funcionarios 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 2021. Dichos programas de turismo incluirán transporte aéreo o terrestre, hospedaje o alimentación. La entidad otorgará un permiso especial a los funcionarios 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 2021, 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.

4.9.4. INTEGRACIÓN EQUIPO EVALUADOR Y SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS Y MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

4.9.4.1 EQUIPO EVALUADOR. Se conformará un equipo evaluador que tendrá como objetivo seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa de los niveles asistencial, técnico y profesional, el mejor empleado de carrera administrativa de toda la entidad y los mejores equipos de trabajo del ICBF para la vigencia 2021, así como dirimir los empates que se presenten en los procesos de selección, conforme los criterios y procedimientos que aquí se establecen.

4.9.4.2 INTEGRACIÓN DEL EQUIPO EVALUADOR. El equipo evaluador estará integrado por los siguientes funcionarios:

- 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.

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 35 de 42

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 colaborador 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.

4.9.4.3. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS. El equipo evaluador deberá reunirse antes del día 27 de agosto de 2021, con el fin de seleccionar los mejores empleados de carrera administrativa de los niveles asistencial, técnico y profesional, quienes además de cumplir a cabalidad los requisitos establecidos en el punto **4.9.2.2** 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.

4.9.4.4. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA. 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:

1. 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 2020 – 2021.
2. 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.
3. Escogerá entre todos los servidores que resulten de la selección descrita en el punto 2 el **mejor de cada uno de los niveles jerárquicos**.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 36 de 42

4. Seleccionará de éstos tres (3) últimos el **mejor empleado 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.

El Informe Anual de Evaluación del Desempeño 2020 – 2021, 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.

4.9.4.5. EN CASO DE EMPATE. De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de los mejores empleados 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:

Factor	Descripción	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado durante el año inmediatamente anterior.	Año anterior a la presente vigencia. Se acreditará con la Resolución de Reconocimiento de Incentivos de la vigencia anterior.	5
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 2020-2021.	25
	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 2020-2021.	20
	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 2020-2021.	15

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 37 de 42

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 que entregue el Grupo de Desarrollo del Talento Humano y para la Comisión de Personal el Grupo de Carrera, para el periodo de evaluación 2020-2021.	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 2020-2021	20

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 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.

4.9.4.6. SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. Luego de finalizada la etapa de presentación de los proyectos, la Dirección de Gestión Humana antes del día 17 de junio de 2021, remitirá a los integrantes del equipo evaluador los proyectos, quienes dispondrán hasta el día 15 de julio de 2021 para su análisis y revisión.

4.9.4.7. 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, la cual deberá realizarse dentro de la última semana del mes de julio o principios de agosto de 2021, presentará y sustentará 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.

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 38 de 42

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 empleados 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.

4.9.4.8. CALIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS. El equipo evaluador revisará y calificará los proyectos de conformidad con los siguientes aspectos:

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

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

VARIABLE	ALTA	MEDIA	BAJA
1. Cumplimiento de los objetivos previstos.	20%	15%	10%
2. Pertinencia	20%	15%	10%
3. Trabajo en equipo	20%	15%	10%
4. Impacto del proyecto	20%	15%	10%
5. Solidez y dominio del tema	20%	15%	10%

4.9.4.9. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS. El equipo evaluador antes del día 31 de agosto de 2021 hará la consolidación de los resultados, determinando el primero, segundo

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 39 de 42

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.

4.9.4.10. 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 desierta.

4.9.5 DISPOSICIONES VARIAS

4.9.5.1 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.

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.

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

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

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 40 de 42

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

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

5. ANEXOS

Anexo No. 1 Resultados Encuesta Diagnóstico de Bienestar Social e Incentivos para la Vigencia 2021.

Anexo No. 2 Planes específicos de Bienestar Social Vigencia 2021.

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

- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crean (SIC) el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estimulos para los empleados del Estado.
- **Decreto 1737 de 1998**, por el cual se expiden medidas de austeridad y eficiencia.
- **Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36**, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015**, por el cual se declara el Día del Servidor Público.
- **Circulares DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013**, horarios flexibles para servidores públicos.
- **Decreto 1083 de 2015**, por medio de la cual se expide el Decreto Unico Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- **Circular DAFP No. 100-13-2015**, Programas de bienestar Social.
- **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.
- **Circulares DAFP Externo No. 11 y No.12 de 2017**, Cumplimiento Acuerdo Colectivo
- **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

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PL13.GTH	29/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	Versión 1	Página 41 de 42

del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

- **Fallo de la Sentencia del Consejo de Estado** - Sala de lo Contencioso Administrativo – Sección Segunda – Subsección No. 00920 del 26 de abril de 2018.

6.2. NORMATIVIDAD INTERNA

- **Resolución 1224 de 2010**, por la cual se adopta el auxilio de Apoyo Escolar.
- **Circular interna No 008 del 25 de agosto de 2015**, flexibilización de la jornada laboral a servidores públicos del ICBF con hijos, hijastros y custodios que presenten algún tipo de discapacidad.
- **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

- Abad, R. (2005) *¿Cómo evitar la fuga de los mejores empleados?*, citado en Rocco Cañón, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación teórica*. Disponible en <http://www.repositorio.uchile.cl/handle/2250/106232>
- Departamento Administrativo de la Función Pública, Circular externa No 100-13-2015 programas de bienestar social
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas. Bogotá. 2012
- Departamento Administrativo de la Función Pública. La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumento para su gestión. Bogotá. 2004.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de estímulos para los servidores públicos
- Departamento Administrativo de la Función Pública. **Programa Nacional de Bienestar Social 2020-2022**

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

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021	PL13.GTH	29/01/2021
		Versión 1	Página 42 de 42

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!