

Bogotá D.C., 18 de marzo de 2026

Honorable Representante:  
**Camilo Esteban Ávila Morales**  
Presidente  
Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

**Asunto: INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE EN  
CÁMARA AL PROYECTO DE LEY 374 de 2025 Cámara**

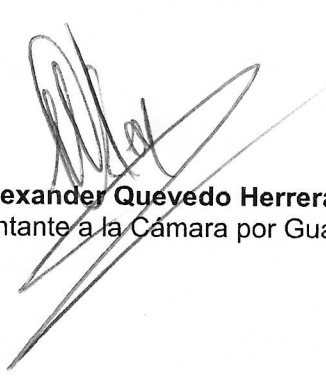
Respetado Presidente,

De acuerdo a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, según lo dispuesto en la Constitución Política y en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ta de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para Primer Debate en Cámara al Proyecto de Ley 374 de 2025 Cámara *"Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones."*

De los Honorables Representantes,



**Leïder Alexandra Vásquez Ochoa**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
Coordinadora ponente



**Jorge Alexander Quevedo Herrera**  
Representante a la Cámara por Guaviare  
Ponente

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA AL PROYECTO DE LEY 374 de 2025 Cámara "Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones."**

Con el ánimo de rendir una ponencia comprensible a los Honorables miembros de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y buscando precisar los objetivos, el alcance y la necesidad del proyecto, procedemos a desarrollar el informe de ponencia en el siguiente orden:

1. Antecedentes y trámite legislativo
2. Objeto
3. Consideraciones de los ponentes
4. Exposición de motivos
5. Fundamentos jurídicos
6. Impacto fiscal
7. Relación de posibles conflictos de interés
8. Pliego de modificaciones
9. Proposición
10. Texto propuesto

**1. ANTECEDENTES Y TRÁMITE LEGISLATIVO**

La presente iniciativa fue radicada el 30 de septiembre de 2025, es de origen legislativo y sus autores son los honorables congresistas: David Alejandro Toro Ramírez Cristóbal Caicedo Angulo, Erick Adrián Velasco Burbano, Jorge Hernán Bastidas Rosero y Leyla Marleny Rincón Trujillo.

El 03 de octubre de 2025, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, mediante radicado CSCP 3.7- 805-25, designó como coordinadora ponente a la H.R Leider Alexandra Vásquez Ochoa y ponente al HR Jorge Alexander Quevedo Herrera.

El 10 de diciembre de 2025 en el recinto de la Comisión Segunda Constitucional Permanente, se llevó a cabo la audiencia pública del Proyecto Ley No.374 de 2025 Cámara, en la cuál participaron el Sindicato de Trabajadores de Biopsicosociales - Sintrabiopsicosociales, la Federación Colombiana de Trabajadores sociales "FECTS", el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio del Trabajo.

En desarrollo de la audiencia pública sobre las condiciones laborales de los equipos biopsicosociales, se expuso la situación general que enfrentan estos trabajadores, caracterizada por cargas laborales que superan los estándares de los convenios internacionales, desigualdad salarial e inestabilidad contractual.

Durante la audiencia se identificaron como ejes del proyecto la necesidad del reconocimiento de la identidad profesional de los equipos biopsicosociales, la validación del trabajo social, el reconocimiento del conocimiento y las competencias adquiridas, la estabilidad laboral mediante la continuidad de los vínculos contractuales y la adecuación de las cargas laborales conforme a la naturaleza de las funciones desempeñadas.

- En el espacio de intervenciones institucionales, la representante del Ministerio del Trabajo, María Alejandra Santos, desde la Dirección de Riesgos Laborales, señaló que la protección integral de los trabajadores es una obligación del empleador, incluyendo la evaluación de los riesgos laborales y de los niveles de estrés, así como el levantamiento de perfiles sociodemográficos. Indicó que estos aspectos se refuerzan con lo establecido en el artículo 3 del proyecto de ley, y se dejó constancia de la solicitud de conceptos técnicos a las entidades competentes.
- Por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, Kevin Sobaroso manifestó que su intervención tiene un carácter técnico orientado al fortalecimiento del talento humano, destacando que el proyecto de ley busca consolidar este fortalecimiento como pilar institucional. Señaló la importancia de los planes de bienestar e incentivos, el equilibrio psicosocial y las estrategias de salario emocional, tales como reconocimientos e incentivos no salariales.
- Así mismo, Elisa Bustacara, en representación del Departamento Administrativo de la Función Pública, indicó que el proyecto requiere ajustes, en la medida en que no se cuenta aún con precisión sobre el impacto fiscal ni sobre el número exacto de empleos existentes en el sector.
- En representación del gremio colombiano de profesionales de la psicología, se planteó la necesidad de generar sinergias institucionales que permitan que la población que requiere atención psicológica se vea efectivamente beneficiada por el fortalecimiento de las condiciones laborales de los profesionales.
- Un trabajador del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar intervino para solicitar la revisión de las condiciones laborales en las que se desarrollan las funciones de los equipos biopsicosociales. De igual forma, la Federación de Trabajadores Sociales en Colombia manifestó que su labor se orienta a velar por condiciones laborales dignas en el ejercicio profesional y solicitó el fortalecimiento estructural del ICBF para garantizar dichas condiciones.

#### Compromisos de la audiencia:

- En el apartado de conclusiones y compromisos, se dejó constancia de que el representante Alejandro Toro manifestó su disposición para trabajar en el proyecto y en los decretos que permitan solventar las problemáticas identificadas. Así mismo, se acordó solicitar, a través del ICBF y del Departamento Administrativo de la Función Pública, un espacio con la Dirección de dicha entidad para definir el alcance del apoyo institucional al proyecto, esperando una respuesta favorable.
- El Ministerio del Trabajo reiteró el compromiso de realizar la evaluación de los riesgos psicosociales de los trabajadores biopsicosociales. Por su parte, se dejó constancia de la necesidad del concepto de impacto fiscal por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como de la solicitud formal de apoyo y conceptos técnicos al Departamento Administrativo de la Función Pública y al ICBF, requeridos para el trámite legislativo.
- Finalmente, se informó que las observaciones adicionales al proyecto de ley podrán ser remitidas al correo electrónico dispuesto para tal fin y se reiteró la solicitud de apoyo en la equiparación de cargas laborales. Se dejó constancia de que la audiencia pública cumplió con su propósito, al permitir la recopilación de insumos técnicos y sociales necesarios para la elaboración y radicación de la ponencia ante la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

Adicionalmente, el 12 de noviembre de 2025, se solicitaron conceptos al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, Departamento Administrativo de la Función Pública, Ministerio del Trabajo e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF).

## 2. OBJETO

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto establecer medidas orientadas a la revisión técnica, evaluación y fortalecimiento de las condiciones laborales, organizacionales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en atención a la naturaleza y relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

## 3. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES

Este proyecto de ley responde a una necesidad estructural del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al reconocer el papel estratégico que cumplen los equipos biopsicosociales en la garantía, prevención y restablecimiento de derechos de niñas, niños y adolescentes en Colombia.

La precarización de las condiciones laborales, expresada en sobrecarga de trabajo, tercerización, bajas remuneraciones y exposición permanente a contextos de violencia, impacta de manera directa el bienestar de estos profesionales y, por ende, la eficacia del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. En consecuencia, dignificar el ejercicio profesional de los equipos biopsicosociales es una condición necesaria para garantizar intervenciones oportunas, éticas y de calidad.

Por otro lado, el proyecto adopta un enfoque integral que no se limita a la nivelación salarial, sino que incorpora medidas orientadas a la gestión del riesgo psicosocial, al fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios, a la capacitación continua y al mejoramiento del clima organizacional. La evaluación periódica de riesgos en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la revisión de la clasificación de empleos y niveles de riesgo, así como la garantía de planes de bienestar e incentivos efectivos, apuntan a la construcción de entornos laborales seguros, saludables y coherentes con el mandato constitucional de trabajo digno y decente.

A su vez, se recoge y sistematiza la problemática expuesta en escenarios participativos, como la audiencia pública de 10 de diciembre de 2025, en la cual organizaciones sindicales, entidades estatales y gremios profesionales evidenciaron cargas laborales que superan estándares razonables, desigualdades salariales frente a funciones equivalentes, inestabilidad en los vínculos de personal y afectaciones severas en la salud física y mental de los equipos biopsicosociales.

El proyecto no impone de manera inmediata un gasto específico, sino que autoriza y orienta al Gobierno Nacional para que, con base en estudios técnicos y disponibilidad presupuestal, adopte las decisiones correspondientes en materia de planta, clasificación de empleos y asignaciones salariales. Ello permite armonizar la necesidad de proteger y fortalecer al talento humano biopsicosocial con el principio de sostenibilidad fiscal.

En suma, los ponentes consideramos procedente y necesario que este proyecto de ley sea aprobado en primer debate, toda vez que responde a la necesidad estructural de fortalecer las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del ICBF, cerrando brechas salariales, reduciendo riesgos psicosociales y dignificando su labor

pericial esencial para la protección integral de la niñez y el fortalecimiento del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

#### 4. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente exposición de motivos explica la necesidad del proyecto de ley articulando la relevancia de los equipos biopsicosociales en la protección integral de derechos de niñas, niños y adolescentes. Para ello, desarrolla la conceptualización del modelo biopsicosocial y su consolidación internacional, pasando por su incorporación en el ordenamiento jurídico colombiano y las políticas de infancia, hasta justificar su alineación con las funciones misionales del ICBF, detallar las labores técnicas y periciales de estos profesionales y exponer los fundamentos jurídicos que sustentan el fortalecimiento de sus condiciones laborales, salariales y de bienestar.

##### 4.1. Conceptualización del Enfoque Biopsicosocial

El término *biopsicosocial* se refiere a un enfoque integral que considera la interacción dinámica entre factores biológicos, psicológicos y sociales como determinantes del bienestar, la salud, el funcionamiento o las condiciones de vida de una persona (Engel, 1977). Este modelo fue propuesto por George L. Engel, médico psiquiatra estadounidense, como alternativa al reduccionismo del modelo biomédico tradicional, el cual explicaba la enfermedad exclusivamente desde causas orgánicas, sin integrar emociones, cogniciones ni contexto social.

En este sentido, el enfoque biopsicosocial reconoce que:

- Los factores biológicos (por ejemplo, funciones corporales y salud física),
- Los factores psicológicos (procesos mentales, emociones y motivación), y
- Los factores sociales (contexto cultural, relaciones y entorno),

Estos factores se encuentran interrelacionados y, de manera conjunta, influyen en la experiencia humana, la salud y el desarrollo. Por tanto, ninguna de estas dimensiones puede explicarse de forma aislada, dado que cada una influye recíprocamente.

##### 4.2. Evidencia Comparada Internacional del Enfoque Biopsicosocial

El modelo biopsicosocial ha sido consolidado a nivel internacional mediante la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001), la cual establece que la discapacidad, el funcionamiento y la salud son el resultado de la interacción dinámica entre las características del individuo —biológicas y psicológicas— y los factores contextuales —ambientales y sociales—. En este marco, la salud deja de entenderse exclusivamente como ausencia de enfermedad y pasa a concebirse como un fenómeno multidimensional determinado por condiciones personales y estructurales.

Asimismo, estas perspectivas han reunido literatura contemporánea en los campos de la salud, la rehabilitación, la atención integrada y la participación social, constituyéndose en una base teórica e investigativa sólida para interpretar fenómenos complejos de bienestar más allá del diagnóstico médico aislado. En coherencia con ello, la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud concluyó que la inequidad social es un factor estructural que genera desigualdades en salud, lo cual justifica la adopción de intervenciones intersectoriales y estructurales orientadas a reducir brechas sociales (OMS, 2008).

En el ámbito comparado, diversos países han implementado estrategias alineadas con el enfoque biopsicosocial. En el Reino Unido, el modelo desarrollado por la *Early Intervention*

*Foundation* integra salud mental, apoyo familiar y condiciones sociales, evidenciando reducción en conductas de riesgo juvenil. Por su parte, en Canadá, el enfoque comunitario en protección infantil articula los sectores de salud, educación y servicios sociales, lo que ha contribuido a mejorar indicadores de permanencia escolar y bienestar infantil. De igual manera, en América Latina, el programa chileno *Chile Crece Contigo* aplica un modelo biopsicosocial en la atención a la primera infancia, mostrando impactos positivos en el desarrollo psicomotor y en la reducción de desigualdades sociales.

En conjunto, la evidencia internacional demuestra que el enfoque biopsicosocial no solo constituye un marco conceptual ampliamente reconocido, sino también un paradigma operativo eficaz para el diseño de políticas públicas integrales orientadas al bienestar y al desarrollo humano.

#### **4.3. Concepto de Biopsicosocial en el Contexto Colombiano**

En Colombia, el enfoque biopsicosocial ha sido incorporado no solo en los marcos legales de discapacidad y salud, sino también en políticas públicas que requieren una visión integrada del individuo y su entorno social (Ley 1616 de 2013, Ley 1098 de 2006 – Código de la Infancia y Adolescencia, CIF/OMS).

A partir de la normativa nacional, se define el enfoque biopsicosocial como un marco holístico que aborda de manera integral la atención de personas, especialmente aquellos en situación de discapacidad o vulneración de derechos, articulando niveles biológicos, personales y sociales de manera equilibrada y complementaria.

El enfoque biopsicosocial es un marco conceptual integral que sostiene que el bienestar, la salud y el funcionamiento de las personas son resultados emergentes de la interacción entre aspectos biológicos, psicológicos y sociales, donde cada dimensión se influye de manera recíproca y ninguna puede explicarse de forma aislada.

Por ello, el enfoque biopsicosocial permite orientar acciones centradas en la persona, la familia y el entorno. En este marco, se destacan los siguientes elementos:

- Bienestar integral. El bienestar comprende condiciones materiales, emocionales y relacionales que favorecen el desarrollo humano.
- Vínculos y redes de apoyo. El fortalecimiento de redes familiares y comunitarias reduce riesgos de vulneración y mejora los resultados en salud mental infantil (WHO & UNICEF, 2020).
- Entornos socioeconómicos. La pobreza multidimensional afecta el desarrollo cognitivo, nutricional y emocional.
- Dinámicas culturales y familiares. Los valores, roles, normas y prácticas de crianza influyen en la socialización.
- Convivencia y valores. La formación en convivencia promueve resiliencia y habilidades socioemocionales.
- Roles y relaciones. La estructura familiar determina estilos de apego y seguridad emocional.
- Ciclos vitales. Las intervenciones deben ser pertinentes a la etapa de desarrollo.
- Cuidado psicoafectivo. El apego seguro es determinante para el desarrollo cerebral temprano (Shonkoff & Phillips, 2000).

#### **4.4. Justificación desde el quehacer social del ICBF**

La protección integral no puede limitarse a la atención física ni a la asistencia social aislada. El desarrollo humano temprano, la resiliencia familiar y la inclusión social requieren intervenciones estructuradas desde un paradigma biopsicosocial que reconozca la complejidad de los factores que inciden en la vulneración o garantía de derechos.

Por tanto, la incorporación explícita del enfoque biopsicosocial en el marco legal del ICBF no constituye una innovación aislada, sino la consolidación normativa de un paradigma científico reconocido internacionalmente y coherente con la Constitución Política.

El enfoque biopsicosocial en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) se define como el marco conceptual, técnico y operativo que orienta la garantía, prevención y restablecimiento de derechos de niñas, niños, adolescentes y sus familias, reconociendo que su desarrollo integral depende de la interacción interdependiente entre factores biológicos (salud física, desarrollo neurológico y condiciones orgánicas), psicológicos (salud mental, vínculos afectivos, procesos cognitivos y emocionales) y sociales (familia, entorno comunitario, condiciones socioeconómicas y culturales).

Este enfoque exige intervenciones interdisciplinarias, intersectoriales y territoriales que articulen políticas públicas de salud, educación, protección social y justicia, superando modelos fragmentados de atención y consolidando un sistema de bienestar familiar centrado en la dignidad humana y el interés superior del niño.

Este enfoque está alineado con las funciones misionales del ICBF de:

1. Protección integral de la infancia y adolescencia, garantizando no solo la seguridad física sino también el bienestar emocional y la inclusión social.
2. Fortalecimiento familiar y comunitario, entendiendo que la resiliencia familiar, los vínculos afectivos y las condiciones socioeconómicas interactúan con la salud y el desarrollo de los niños y adolescentes.
3. Prevención de vulneraciones de derechos, mediante programas de promoción social, educación y apoyo psicosocial que incorporan factores ambientales y contextuales al proceso de atención.
4. Ejecución de políticas públicas con enfoque integral, que articula la salud física, apoyo emocional y condiciones sociales de vida para favorecer el desarrollo humano

#### **4.5. Funciones de los equipos biopsicosociales**

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) desempeña un papel crucial en la protección y promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus familias en Colombia. Este organismo no solo se encarga de atender a NNA y sus familias en situaciones de vulnerabilidad, sino que también promueve programas de prevención y bienestar familiar. En este contexto, los equipos psicosociales son pilares esenciales para el cumplimiento de estos objetivos, enfrentando diariamente retos complejos que demandan una sólida formación académica, experiencia profesional y una dedicación excepcional.

Las funciones de estos profesionales son diversas y abarcan desde la formulación de planes de acción hasta la atención de peticiones y consultas técnicas. Cada uno debe realizar un análisis profundo de las realidades sociales, culturales, económicas, nutricionales y psicológicas que afectan a los NNA y sus familias. Esta labor trasciende la aplicación de conocimientos técnicos, pues requiere también habilidades interpersonales, empatía y una capacidad constante para gestionar situaciones emocionalmente complejas. La atención integral que brindan exige un compromiso que supera el horario laboral convencional, lo que incrementa significativamente su carga de trabajo.

Además, estos profesionales son responsables de verificar el cumplimiento de los derechos de los NNA, conforme a la Ley 1878 de 2018, que modifica el artículo 52 de la Ley 1098 de 2006. Para ello, deben proponer y articular acciones con el ICBF y otras entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), con el fin de asegurar el restablecimiento de derechos en casos de vulneración, inobservancia o amenaza. Esta labor es crucial en un país donde muchos niños, niñas y adolescentes enfrentan condiciones adversas. Sin embargo, la naturaleza de los casos atendidos genera altos niveles de frustración, debido a

las limitaciones en los recursos disponibles y en la capacidad del sistema para responder adecuadamente a las necesidades identificadas. La gestión constante de orientaciones, inconformidades y otras solicitudes por parte de las familias exige habilidades excepcionales en comunicación y resolución de conflictos.

El marco normativo que regula la actuación del ICBF destaca la relevancia del trabajo realizado por estos profesionales. La Ley 1098 de 2006, por ejemplo, establece el Sistema Nacional de Bienestar Familiar como un conjunto articulado de instituciones públicas y privadas encargadas de garantizar los derechos fundamentales de los NNA. En este sentido, es imperativo reconocer que su labor no solo es técnica, sino también profundamente humana. Su trabajo contribuye directamente a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Conforme al Manual de funciones del ICBF, los equipos biopsicosociales del ICBF —psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y profesionales en antropología y sociología— ejercen funciones orientadas al seguimiento de políticas, evaluación integral, asistencia técnica, acompañamiento en procesos de restablecimiento de derechos, adopciones, evaluación del entorno familiar, promoción de salud y nutrición, producción de informes y articulación territorial del Sistema Nacional de Bienestar Familiar; como se describe a continuación algunas de las funciones en cada uno de los roles.

#### 4.5.1. Psicólogos

- Realizar el seguimiento a la implementación de las políticas, planes, programas, estrategias y proyectos relativos a primera infancia, niñez y adolescencia, familia y comunidad, de acuerdo con los lineamientos internos.
- Realizar acciones de seguimiento al progreso de proyectos orientados al buen funcionamiento del Centro Zonal, dentro del marco de normas y de los lineamientos a nivel nacional y regional, cumpliendo con la normatividad vigente y procedimientos internos.
- Acompañar el seguimiento a los operadores de los programas del ICBF, teniendo en cuenta los lineamientos y procedimientos establecidos.
- Intervenir en el desarrollo de asistencia técnica en la ejecución de iniciativas orientadas a la protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades, en los municipios del área de influencia, respetando los lineamientos internos y procedimientos aplicables
- Participar en la producción de informes, soportes de audiencias y las demás acciones necesarias para definir medidas de protección a los adolescentes, conforme a la normativa y directrices internas
- Solicitar a las entidades municipales del sector salud, la implementación de estrategias destinadas a promover la salud de los beneficiarios de los servicios del ICBF, de acuerdo con los procedimientos establecidos.
- Contribuir en el proceso de adopciones conforme a la normatividad vigente, los lineamientos técnicos, los procesos y procedimientos.
- Realizar las evaluaciones psicológicas de niños, niñas, adolescentes y sus familias, además de la formulación de acciones para la prevención de factores de riesgo, atendiendo a los protocolos designados para la protección y recuperación de derechos.

#### 4.5.2. Trabajadores sociales

- Realizar acciones de seguimiento al progreso de proyectos orientados al buen funcionamiento del Centro Zonal, dentro del marco de normas y de los lineamientos a nivel nacional y regional, cumpliendo con la normatividad vigente y procedimientos internos.
- Acompañar el seguimiento a los operadores de los programas del ICBF, teniendo en cuenta los lineamientos y procedimientos establecidos.

- Intervenir en el desarrollo de asistencia técnica en la ejecución de iniciativas orientadas a la protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades, en los municipios del área de influencia, respetando los lineamientos internos y procedimientos aplicables
- Participar en la producción de informes, soportes de audiencias y las demás acciones necesarias para definir medidas de protección a los adolescentes, conforme a la normativa y directrices internas.
- Desarrollar actividades de respaldo en la integración del Sistema Nacional de Bienestar Familiar a nivel territorial, conforme a la normatividad vigente y lineamientos internos.
- Solicitar a las entidades municipales del sector salud, la implementación de estrategias destinadas a promover la salud y nutrición de los beneficiarios de los servicios del ICBF, siguiendo los protocolos organizacionales.
- Elaborar la evaluación del entorno familiar de donde proviene el o la adolescente, considerando la corresponsabilidad en la garantía de sus derechos y protección integral, así como la planificación de acciones relacionadas con la prevención de factores de riesgo, siguiendo los protocolos designados para la protección y restablecimiento de derechos.

#### 4.5.3. Nutricionistas

- Realizar acciones de seguimiento al progreso de proyectos orientados al buen funcionamiento del Centro Zonal, dentro del marco de normas y de los lineamientos a nivel nacional y regional, cumpliendo con la normatividad vigente y procedimientos internos.
- Acompañar el seguimiento a los operadores de los programas del ICBF, teniendo en cuenta los lineamientos y procedimientos establecidos.
- Intervenir en el desarrollo de asistencia técnica en la ejecución de iniciativas orientadas a la protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades, en los municipios del área de influencia, respetando los lineamientos internos y procedimientos aplicables
- Realizar el seguimiento a la implementación de las políticas, planes, programas, estrategias y proyectos relativos a primera infancia, niñez y adolescencia, familia y comunidades y nutrición, de acuerdo con los lineamientos internos.
- Participar en la producción de informes, soportes de audiencias y las demás acciones necesarias para definir medidas de protección a los adolescentes, conforme a la normativa y directrices internas
- Acompañar en el Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos, conforme a la normatividad vigente, los lineamientos técnicos, los procesos y procedimientos.
- Realizar la valoración y seguimiento nutricional a adolescentes y su familia, así como la identificación de condiciones de amenaza o vulneración a sus derechos, según los procedimientos establecidos.
- Elaborar la evaluación del entorno familiar de donde proviene el o la adolescente, considerando la corresponsabilidad en la garantía de sus derechos y protección integral, así como la planificación de acciones relacionadas con la prevención de factores de riesgo, siguiendo los protocolos designados para la protección y restablecimiento de derechos.

#### 4.5.4. Antropología – Sociología

- Realizar acciones de seguimiento al progreso de proyectos orientados al buen funcionamiento del Centro Zonal, dentro del marco de normas y de los lineamientos a nivel nacional y regional, cumpliendo con la normatividad vigente y procedimientos internos.

- Acompañar el seguimiento a los operadores de los programas del ICBF, teniendo en cuenta los lineamientos y procedimientos establecidos.
- Intervenir en el desarrollo de asistencia técnica en la ejecución de iniciativas orientadas a la protección integral de la primera infancia, niñez, adolescencia, familias y comunidades, en los municipios del área de influencia, respetando los lineamientos internos y procedimientos aplicables
- Realizar el seguimiento a la implementación de políticas, planes, programas, estrategias y proyectos relativos a primera infancia, niñez y adolescencia, familia y comunidades y nutrición, de acuerdo con los lineamientos internos.
- Participar en la producción de informes, soportes de audiencias y las demás acciones necesarias para definir medidas de protección a los adolescentes, conforme a la normativa y directrices internas
- Acompañar en el Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos, conforme a la normatividad vigente, los lineamientos técnicos, los procesos y procedimientos.
- Contribuir con el proceso de adopciones conforme a la normatividad vigente, los lineamientos técnicos, los procesos y procedimientos.
- Elaborar la evaluación del entorno familiar de donde proviene el o la adolescente, considerando la corresponsabilidad en la garantía de sus derechos y protección integral, así como la planificación de acciones relacionadas con la prevención de factores de riesgo, siguiendo los protocolos designados para la protección y restablecimiento de derechos.

También, es necesario resaltar, una de las más importantes funciones que tienen los equipos biopsicosociales conforme al Lineamiento Técnico Administrativo de la Ruta de Actuaciones para el Restablecimiento de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2016), y en armonía con lo dispuesto en la Ley 1098 de 2006 —Código de Infancia y Adolescencia—, ya que las intervenciones realizadas por estos profesionales tienen la calidad de dictámenes periciales. En efecto, el artículo 79 de la citada ley establece que los informes elaborados por los integrantes del equipo técnico interdisciplinario, conformado por psicólogos, nutricionistas y trabajadores sociales, constituyen dictámenes periciales en el marco de los procesos administrativos de restablecimiento de derechos.

Adicionalmente, el artículo 100, párrafo primero, de la misma ley, faculta a la autoridad administrativa para ordenar la elaboración de dictámenes periciales por parte del equipo técnico interdisciplinario o de alguno de sus miembros, cuando lo estime necesario para el esclarecimiento de los hechos objeto de análisis. Esta disposición normativa reafirma el carácter técnico, especializado y vinculante de las funciones ejercidas por los profesionales biopsicosociales en el ICBF, cuya labor resulta indispensable para garantizar el debido proceso y la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia.

Conforme al ordenamiento jurídico colombiano, el dictamen pericial cumple dos funciones esenciales: en primer lugar, constituye un instrumento técnico y científico que permite al profesional abordar situaciones específicas con base en su conocimiento especializado; en segundo lugar, se configura como una prueba válida y pertinente dentro de los procedimientos judiciales o administrativos, aportando elementos de juicio relevantes para la toma de decisiones por parte de las autoridades competentes.

Adicionalmente, el Código de Procedimiento Civil, en sus artículos 233 a 243, regula la figura de la peritación, señalando que esta procede cuando se requieren conocimientos técnicos, científicos o artísticos para verificar hechos de relevancia en un proceso. En consecuencia, el dictamen pericial no se limita a una labor técnica, sino que constituye un acto jurídico que exige una sólida formación profesional y un conocimiento especializado, como el que poseen los miembros del equipo interdisciplinario del ICBF.

#### 4.6. Brecha salarial de los equipos biopsicosociales

En el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se han evidenciado desajustes salariales entre profesionales que desempeñan funciones similares, pero pertenecen a distintos grados salariales. Por ejemplo, algunos empleados ubicados en el grado 19 realizan las mismas labores que aquellos en el grado 9, pero perciben casi el doble de remuneración, según denuncian los profesionales biopsicosociales. Esta situación genera discriminación y desigualdad entre los trabajadores. Como se evidencia en la tabla adjunta, se presenta una muestra de los compromisos laborales de un psicólogo grado 9 y uno grado 19, en el que se prueba que tienen funciones similares, con diferencias salariales importantes.

PSICOLOGÍA					
Denominación del empleo	Dependencia	Código	Grado	Compromisos funcionales	Compromisos comportamentales
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	BOGOTÁ - C.Z. SUBA	2044	9	Adelantar dentro de los términos de ley, la verificación de garantía de derechos de los NNA solicitados por el Defensor de Familia de acuerdo al perfil profesional, en concordancia con lo establecido en el Art 52 de la Ley 1098 de 2006, modificada por la Ley 1878 de 2018.	Trabajo en equipo - Decreto 815
				Emitir dictámenes periciales dentro de los procesos asignados a la Defensoría de Familia, de acuerdo con el contenido del Artículo 79 y lo establecido en los artículos 100 y 103 de la Ley 1098 de 2006, modificada en lo particular por la Ley 1878 de 2018, aplicando en la producción de documentos las tablas de retención documental.	Aprendizaje continuo - Decreto 815
				Registrar todas sus actuaciones en el aplicativo SIM, manteniendo actualizado el estado de cada proceso y depurando permanentemente las bandejas de entrada, salida e interna del aplicativo de gestión documental.	Orientación a resultados - Decreto 815
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	CALDAS - DIRECCIÓN REGIONAL	2028	19	Realizar el 100% de las entrevistas, valoraciones e informes de los NNA y grupo familiar que son solicitadas por la autoridad administrativa	Aprendizaje continuo - Decreto 815
				Realizar el 100% de las actuaciones del PARD de los NNA a cargo de la Defensoría de familia asignada, apoyar los traslados de los NNA al operador o a los servicios que requiere, participar en las reuniones de caso e implementar estrategias de orientación y acompañamiento a NNA y familias; ingresar las actuaciones correspondientes en el aplicativo SIM acorde con los tiempos establecidos de la ley	Orientación a resultados - Decreto 815
				Realizar el 100% de las remisiones que se requieran a los entes del SNBF, archivar los documentos que se generen dentro del proceso, de acuerdo con las normas de gestión documental, dar respuesta dentro de los términos de Ley a las peticiones que le sean direccionadas y trámite en Orfeo a las comunicaciones generadas dejando las bandejas en ceros al finalizar el mes	Orientación al usuario y al ciudadano - Decreto 815

Fuente: Elaboración propia

La relevancia de la labor desempeñada por los servidores públicos con formación en disciplinas biopsicosociales se fundamenta en la naturaleza técnica y pericial de sus funciones, las cuales son esenciales para el cumplimiento de los fines misionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). En el marco de la carrera administrativa, según el Sindicato de Trabajadores de Biopsicosociales - Sintrabiopsicosociales, estos profesionales suman un total de 4414 servidores públicos a nivel nacional distribuidos de la siguiente manera: 1758 psicólogos, 1757 trabajadores sociales, 849 nutricionistas y 50 profesionales en desarrollo de familia.

Es así como, teniendo en cuenta la importancia de las funciones de estos profesionales, resulta procedente y necesario reconocer su labor trasciende de la atención social y se inscriben en el ámbito del peritaje técnico-científico. En virtud de ello se propone que el gobierno nacional adelante en un plazo no superior de seis (6) meses un estudio técnico integral de cargas laborales, equivalencias funcionales y estructura de la planta de empleados profesionales biopsicosociales con el objetivo de que se realicen los ajustes necesarios en la clasificación de empleos, grados salariales y niveles jerárquicos, conforme a la Ley 4ª de 1992, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables. Esta medida contribuiría a fortalecer la institucionalidad, garantizar la calidad de las intervenciones y dignificar el ejercicio profesional de quienes velan por la protección integral de la niñez y la adolescencia en Colombia.

La promoción de ajustes salariales no solo promueve la equidad interna, sino que también mejora la motivación y el desempeño de los empleados, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto. Esto estaría alineado con las competencias y

habilidades definidas para el talento humano en el ICBF, que incluyen el compromiso social, la capacidad de liderazgo y el trabajo en ambientes interdisciplinarios.

Lo anterior, se fundamenta en el principio de igualdad salarial contemplado en la Ley 1496 de 2011 y en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que a trabajo igual desempeñado en condiciones equivalentes debe corresponder un salario igual, sin distinciones por género, edad, raza, religión u otras características personales. Además, teniendo como claves de la interpretación del principio las condiciones de igualdad incluyendo: Igual cargo o posición, Igual jornada laboral e Iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad e intensidad en el desempeño de sus funciones.

#### **4.7. Análisis de las condiciones laborales de los trabajadores biopsicosociales**

Este proyecto de ley no se limita a la búsqueda de cerrar una brecha salarial; también persigue la actualización de las condiciones laborales y la dignificación del ejercicio profesional de los trabajadores del área biopsicosocial, en el marco de las funciones que desempeñan dentro del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). El propósito fundamental es garantizar el reconocimiento formal de sus competencias técnicas y periciales, así como el respeto pleno de sus derechos laborales, conforme a los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y trabajo decente.

En cuanto a las condiciones laborales, es importante resaltar que los trabajadores biopsicosociales enfrentan altas cargas de trabajo, estrés laboral y condiciones de amenaza. Varios estudios han documentado el nivel de estrés al que se enfrentan los profesionales en el sistema de protección. En una revisión documental sobre la situación de salud física y mental de los trabajadores en los Sistemas de Protección Social a la Infancia y Adolescencia en América Latina y el Caribe (ALC), García (2021) analizó diecinueve estudios que revisan las categorías de salud de los trabajadores en este ámbito. Se identificaron factores de riesgo recurrentes, relacionados tanto con la naturaleza del trabajo como con factores externos, tales como el estrés, el síndrome de desgaste laboral, el agotamiento emocional, la despersonalización, la disminución de la autoeficacia, la ansiedad, la desmotivación laboral, las emociones displacenteras, la depresión y la traumatización vicaria.

La aparición de estos factores puede tener consecuencias perjudiciales para la seguridad, el bienestar y la salud de los trabajadores, afectando tanto su desempeño laboral como su vida personal. Estos factores se consideran riesgos psicosociales, que tienen el potencial de causar perjuicios psicológicos, sociales o físicos, y por ende, pueden deteriorar la salud mental y física de los profesionales que desempeñan funciones en la protección de la infancia y adolescencia.

Enríquez y Santacruz Betancourt (2023), en su estudio sobre las afectaciones socioemocionales de los trabajadores sociales del ICBF y las Comisarías de Familia, encontraron que estos profesionales experimentaron una carga emocional significativa derivada de su trabajo con dinámicas familiares complejas, como la violencia intrafamiliar, el abuso y el abandono infantil. Estos contextos generaron altos niveles de estrés y desgaste emocional. A través de su análisis, se evidenció que la exposición constante a estas situaciones difíciles provocó un agotamiento emocional prolongado, intensificado por las difíciles condiciones económicas y sociales de las familias atendidas.

Este desgaste no solo afectó la capacidad de los trabajadores para realizar intervenciones efectivas, sino que también repercutió negativamente en su salud mental y física. La investigación concluyó que las afectaciones emocionales no eran un fenómeno aislado, sino una consecuencia directa de las condiciones laborales y la falta de apoyo institucional. La carga emocional prolongada, sin medidas adecuadas de apoyo, resultó en un deterioro

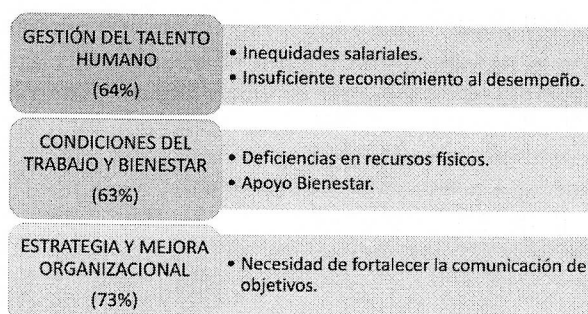
significativo de la salud mental de los trabajadores, afectando tanto su desempeño laboral como la calidad de las intervenciones realizadas con las familias.

Por su parte, Pérez A. C. y Pérez M. (2024), revisaron los riesgos asociados al estrés en los funcionarios del ICBF del Centro Zonal de Lorica. Los colaboradores de las defensorías y aquellos con contacto directo con los ciudadanos son los más expuestos a riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral, el trabajo bajo presión, los turnos de disponibilidad durante los fines de semana y los accidentes laborales. Mediante la aplicación del cuestionario de estrés de la Bateria de Riesgo Psicosocial, emitido por el Ministerio del Trabajo, se identificaron factores de riesgo en los trabajadores. Los resultados revelaron que el 36% de los trabajadores presentaban síntomas psicoemocionales debido a las extensas jornadas laborales y la sobrecarga de trabajo diarias en el ICBF. Estos factores, junto con los riesgos psicológicos, constituyen las principales causas de enfermedades relacionadas con el trabajo.

En relación con el impacto de un salario insuficiente, vinculado a la precariedad laboral, Lasso, Moncayo y Coral (2024) llevaron a cabo un estudio en el que identificaron diversas circunstancias que enfrentan los trabajadores sociales en el ejercicio de su profesión, tales como la tercerización laboral, los bajos salarios, las largas jornadas laborales y los efectos negativos en su salud mental derivados de la creciente precarización laboral. En conclusión, los autores señalaron la urgente necesidad de promover la agremiación profesional de los trabajadores sociales en el departamento de Nariño, con el fin de reivindicar condiciones de trabajo dignas, salarios justos y denunciar los hechos de precarización y flexibilización laboral presentes en instituciones públicas, privadas y del tercer sector.

La precarización de las condiciones laborales tiene un impacto directo en el bienestar subjetivo de los trabajadores sociales, dado el bajo nivel de satisfacción que genera la incapacidad de satisfacer sus necesidades básicas, necesarias para lograr un mínimo nivel de supervivencia. El bienestar subjetivo, en este contexto, se refiere a la evaluación integral que estos profesionales hacen de su calidad de vida, la cual abarca logros, experiencias, aspiraciones, aspectos emocionales, entre otros, y se vincula con la satisfacción que experimentan en relación con su bienestar material u objetivo (Jaramillo, 2016; Veenhoven, 1994).

i) **MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**



*Tabla: Análisis de Resultados del Clima Organizacional – ICBF 2024*

El análisis del clima organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en 2024 revela áreas críticas que requieren atención prioritaria. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes por dimensión evaluada:

### 1. Gestión del Talento Humano (64%)

Este resultado refleja una percepción moderadamente alta por parte de los funcionarios, especialmente en lo relacionado con inequidades salariales y el insuficiente reconocimiento al desempeño. Los profesionales del área biopsicosocial, entre otros, han manifestado que las diferencias salariales no corresponden con las funciones efectivamente desempeñadas, lo cual afecta la motivación, el sentido de justicia interna y la permanencia del talento humano. Además, la falta de mecanismos claros y efectivos para reconocer el mérito y los logros individuales o colectivos limita el desarrollo profesional y el compromiso institucional.

### 2. Condiciones de Trabajo y Bienestar (63%)

Este puntaje evidencia deficiencias en los recursos físicos y limitaciones en el apoyo al bienestar laboral. Los espacios de trabajo inadecuados, la falta de herramientas tecnológicas y la sobrecarga laboral afectan directamente la salud física y mental de los funcionarios. Asimismo, los programas de bienestar institucional no están siendo percibidos como suficientes o efectivos para atender las necesidades reales del personal.

### 3. Estrategia y Mejora Organizacional (73%)

Muchos funcionarios expresan desconocimiento o poca claridad sobre las metas estratégicas del ICBF, lo que dificulta la alineación de esfuerzos y la apropiación de los propósitos misionales.

Los resultados del Clima Organizacional 2024 del ICBF evidencian desafíos estructurales en materia de equidad, condiciones laborales y comunicación institucional. Abordar estas problemáticas de manera integral y participativa es fundamental para fortalecer el compromiso del talento humano, mejorar la calidad del servicio y avanzar hacia una cultura organizacional más justa, transparente y orientada al bienestar.

Los anteriores resultados se evidencian con los testimonios y casos de profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) quienes enfrentan de manera reiterada situaciones de alto riesgo que exceden la carga emocional propia de la intervención psicosocial y se convierten en riesgos reales para su vida e integridad personal.

A continuación, se relatan algunos de los casos más relevantes:

- En Buenaventura fue necesario solicitar el traslado de un profesional que, tras atender un caso relacionado con un menor de edad, recibió amenazas de muerte.
- En el Centro Zonal de Tumaco, una funcionaria fue amenazada por un caso que conoció, lo que obligó a gestionar su traslado.
- De igual manera, en Santa Marta una profesional fue amenazada de muerte por el conocimiento de un caso, fue arrastrada del cabello y le dijeron que se tenía que ir o la mataban, situación que también derivó en solicitud de traslado.
- En Tumaco, otra funcionaria fue amenazada por un grupo armado por actuaciones propias de su función misional.
- En Yopal (Casanare), un profesional fue retenido y amenazado por un grupo armado, encontrándose en trámite su traslado por razones de seguridad.
- En el centro zonal Rosales de Medellín, una profesional participó en el retiro de un niño de un hogar donde lo maltrataban, el hermano mayor llegó a buscarla con un cuchillo, siendo necesario esconderla y llamar a la policía para que la escoltara hasta la casa.
- Asimismo, en el Centro Zonal Nororiental, dos profesionales que acudieron a una comunidad indígena para retirar a un niño víctima de maltrato fueron agredidas físicamente por miembros de la comunidad y amenazadas de muerte por el

gobernador indígena. Como consecuencia, requirieron atención médica e incapacidad laboral.

Estas situaciones evidencian que el riesgo asociado al ejercicio del cargo no es meramente administrativo ni emocional, sino que involucra exposición a amenazas directas contra la vida, retenciones ilegales por actores armados, agresiones físicas, presiones de grupos comunitarios y armados organizados, riesgo territorial en zonas con presencia de conflicto armado y economías ilegales y afectación psicosocial derivada de la exposición permanente a violencia, maltrato infantil y confrontación social.

Es por lo anterior que, desde la perspectiva del Sistema General de Riesgos Laborales, estos hechos permiten sostener que la clasificación actual puede no reflejar adecuadamente la realidad del riesgo ocupacional. El trabajo en territorio, la intervención directa en contextos de violencia intrafamiliar, violencia sexual, conflicto armado y disputas comunitarias genera un nivel de exposición que supera el estándar de riesgo medio administrativo.

#### **4.8. CONCLUSIÓN**

Como se ha establecido, en Colombia, el enfoque biopsicosocial integra las dimensiones biológica, psicológica y social, en armonía con el mandato constitucional de protección integral consagrado en el ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, su incorporación explícita y obligatoria en el marco normativo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) no constituye una innovación aislada, sino la consolidación normativa de un paradigma científico reconocido internacionalmente y coherente con la Constitución Política de Colombia.

Sin embargo, dicha consolidación no puede limitarse a una formulación conceptual o jurídica; debe traducirse en el reconocimiento efectivo del papel que desempeñan los equipos biopsicosociales en el cumplimiento de las funciones misionales del ICBF. Estos profesionales materializan el enfoque en la práctica cotidiana mediante la valoración integral de niñas, niños y adolescentes, el acompañamiento familiar, la prevención de vulneraciones, el restablecimiento de derechos y la articulación intersectorial. Su labor no solo garantiza la protección física, sino también el bienestar emocional, el fortalecimiento de vínculos y la inclusión social, elementos esenciales para el desarrollo integral.

Por ello, reconocer institucionalmente el aporte estratégico de los equipos biopsicosociales implica dignificar su ejercicio profesional y fortalecer sus condiciones laborales. La estabilidad, la formación continua, la adecuada carga laboral y el respaldo técnico-administrativo no constituyen beneficios accesorios, sino condiciones necesarias para asegurar intervenciones oportunas, éticas y de calidad. Mejorar sus condiciones de trabajo redundan directamente en la eficacia del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y en la garantía real del interés superior del niño. En este sentido, fortalecer a los profesionales biopsicosociales es fortalecer la política pública de infancia y familia.

Una adecuada nivelación salarial no solo representaría un reconocimiento justo a la labor de estos profesionales, sino que también permitiría atraer y retener talento altamente calificado dentro del ICBF. La competitividad del mercado laboral exige que las condiciones salariales estén en consonancia con las responsabilidades asumidas. Ajustar los salarios conforme a las exigencias del cargo promovería la equidad y el reconocimiento del valor de su trabajo.

Además de lo anterior, la presente iniciativa de Ley reviste una oportunidad importante, para que desde el parlamento se aplique aquella máxima del Derecho Laboral de que a trabajo igual salario igual, no podemos seguir permitiendo que esas asimetrías laborales se sigan materializando en nuestra patria, además, también es importante señalar que frente a este

principio del Derecho, nuestro país ya tiene jurisprudencia en la que manifiesta que ante un desnivel salarial a la igualdad de cargas laborales, podría incluso proceder la acción de tutela, así lo manifiesta la Corte Constitucional en Sentencia T-833 del año 2012, que marca un hito en los anaqueles laborales del país, al señalar.

*El tercer estadio de la jurisprudencia constitucional sobre la materia analizada, ha concluido que la acción de tutela es procedente para obtener la protección del principio a trabajo igual, salario igual, siempre y cuando se cumplan en el caso concreto condiciones relativas a que (i) el asunto tenga relevancia constitucional, es decir, que se trate de la presunta afectación de un derecho fundamental; (ii) que el problema constitucional objeto de análisis, que para el caso corresponde a la discriminación laboral injustificada, esté suficientemente probado y, en ese sentido, no dependa de ningún análisis legal, reglamentario o convencional, y menos aún de un amplio debate probatorio, contrario a la naturaleza preferente y sumaria de la acción de tutela; y (iii) que el mecanismo judicial ordinario, a partir de las particularidades del caso concreto, se muestre ineficaz o carente de idoneidad para resolver la pretensión de nivelación salarial. Así, en los términos del artículo 86 C.P., deberá demostrarse en el caso que se está ante la inminencia de un perjuicio iusfundamental irremediable, en las condiciones fijadas por la jurisprudencia constitucional*

Esta situación no solo es una afrenta a Derechos Fundamentales como el trabajo y la educación, sino también de forma consecencial, una lesión a los Derechos de los niños y niñas, que deben ser superiores a los de los demás.

Con la aplicación de la ley 2126 de 2021, donde las comisarías de familia dejan de atender los casos de violencia sexual, las defensorías de familia pasaron a asumir esta carga laboral, sin que se aumentara de forma significativa la planta de personal, generando una alta demanda en los casos atendidos, y por ende el aumento de estrés laboral, y problemas y enfermedades mentales en el personal biopsicosocial del instituto, es momento de empezar a cambiar esta situación desde nuestra labor en el Congreso de la República.

## 5. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La presente iniciativa encuentra sustento jurídico tanto en el ordenamiento constitucional colombiano como en los instrumentos internacionales que integran el bloque de constitucionalidad, así como en las normas internas que regulan las relaciones laborales y los principios de igualdad y dignidad en el trabajo.

Al respecto, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7, establece que toda persona tiene derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo una remuneración que asegure un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna índole. Este mandato impone a los Estados la obligación de adoptar medidas que garanticen la equidad salarial y la eliminación de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral.

En la misma línea, los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desarrollan el principio de igualdad de remuneración como un estándar internacional del trabajo. El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración consagra el principio según el cual hombres y mujeres deben recibir igual remuneración por un trabajo de igual valor, principio que ha sido interpretado de manera amplia para prohibir cualquier forma de discriminación salarial injustificada.

Asimismo, el Convenio 150 sobre la administración del trabajo establece la obligación de los Estados de adoptar medidas institucionales que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, lo que incluye la adopción de políticas que promuevan condiciones laborales equitativas y transparentes.

De igual manera, en el ordenamiento interno el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el principio de que a trabajo de igual valor debe corresponder salario igual, prohibiendo cualquier diferencia salarial que no esté fundada en criterios objetivos. De acuerdo con esta disposición, la igualdad salarial se determina a partir de tres elementos esenciales: la igualdad de cargo o posición, la equivalencia en la jornada laboral y la similitud en las condiciones de eficiencia, responsabilidad e intensidad en el desempeño de las funciones.

Adicionalmente, la misma norma establece que no pueden existir diferencias salariales fundadas en factores como la edad, el género, la nacionalidad, la raza, la religión, la opinión política o las actividades sindicales, presumiéndose injustificado cualquier trato diferenciado mientras el empleador no demuestre razones objetivas que lo sustenten.

En este contexto, el principio de igualdad salarial se configura como una garantía fundamental orientada a evitar prácticas discriminatorias y a promover condiciones de trabajo dignas y equitativas. Por ello, el fortalecimiento de las condiciones laborales y la revisión de las estructuras salariales de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar se inscriben dentro de las obligaciones del Estado de garantizar trabajo digno y remuneraciones justas, conforme a los estándares internacionales y a la normativa laboral vigente.

## 6. IMPACTO FISCAL

El cumplimiento de las metas y la ejecución de las medidas establecidas en el Proyecto de Ley se hará en el marco de las competencias constitucionales y legales de las entidades involucradas y en concordancia con las disponibilidades presupuestales, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Que sea esta la presente ponencia para señalarle al Ministerio de Hacienda la necesidad de que los conceptos de Impacto fiscal los entregue con celeridad, para poder adelantar el trámite legislativo, pues de conformidad con los últimos pronunciamiento de la Corte Constitucional, el prescindir de este dentro del trámite legislativo constituye un vicio de procedimiento de carácter formal. Así fue indicado en Sentencia C-051 del año 2015

*El análisis de impacto fiscal es un requisito del trámite legislativo desarrollado en el artículo 7 de la Ley Orgánica 819 de 2003. Dicho análisis es exigible a todos los proyectos de ley que prevean una orden de gasto o un beneficio tributario. En esencia, el requisito en comento se materializa en que “los costos fiscales de la iniciativa y la posible fuente de ingreso adicional para el financiamiento de dichos costos deberán incluirse expresamente en la exposición de motivos y en todas y cada una de las ponencias de trámite —cuando la versión original del proyecto de ley contenga una orden de gasto o un beneficio tributario—, y solo en estas últimas, en los casos en los que el deber de consultar el impacto fiscal de la iniciativa surja durante el trámite del proyecto de ley”.*

*54. En la reciente Sentencia C-340 de 2024, la Corte unificó las reglas sobre el alcance de la exigencia denominada análisis de impacto fiscal. Aunque, previamente, en la jurisprudencia no existía controversia acerca del término de caducidad para demandar por esta causa, la Sala Plena sistematizó la regla aplicable de la siguiente manera:*

*La falta de cumplimiento del requisito de análisis del impacto fiscal constituye un vicio de procedimiento de carácter formal. Esto no riñe con el hecho de que este análisis cumpla fines sustantivos como lo son garantizar la racionalidad de la actividad legislativa, el criterio de sostenibilidad fiscal y el cumplimiento de las leyes. También ordenar las finanzas públicas, y proteger la política económica trazada por las autoridades correspondientes y la estabilidad macroeconómica del país.*

El artículo 7°, de la Ley 819, de 2003 “por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”, determina que en la exposición de motivos y en las ponencias de los proyectos de ley se debe hacer explícito el costo fiscal que se genera por el gasto ordenado o por el otorgamiento de beneficios tributarios, que debe ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, al mismo tiempo que debe señalar la fuente de financiación de dicho costo.

Ahora bien, en cumplimiento a la disposición referida, se deja de manifiesto que este proyecto de ley no genera un impacto fiscal obligatorio e inmediato sobre las finanzas públicas, en tanto no crea mandatos de gasto directo ni impone compromisos presupuestales de ejecución automática para el Gobierno Nacional o las entidades territoriales. El articulado establece que el gobierno nacional deberá realizar un estudio técnico integral de cargas laborales, equivalencias funcionales y estructura de la planta de empleo con el objetivo de evaluar la pertinencia de ajustes en la clasificación de empleos, grados salariales y niveles jerárquicos, conforme a la Ley 4ª de 1992, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables. En este sentido, no se trata de una carga presupuestal que afecte el Marco Fiscal de Mediano Plazo sino que por el contrario, se trata de que el mismo ejecutivo en el marco de sus competencias evalúe los cambios necesarios para reconocer la clasificación de empleos y grados salarios de los trabajadores biopsicosociales.

Cabe aclarar que la solicitud al Ministerio de Hacienda y Crédito Público ya se realizó y se está esperando su respuesta.

## **7. RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS**

Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, corresponde al autor del proyecto y el ponente de un Proyecto de Ley enunciar las posibles circunstancias en las que se podría incurrir en conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación del Proyecto de Ley. En ese sentido, señala el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019 lo siguiente:

*“ARTÍCULO 1° El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:*

*ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

*a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

b) *Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión*

c) *Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.*

Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que en el caso de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que eventualmente puedan generar un conflicto de interés por parte de los congresistas que participen en el debate y votación. Lo anterior, entendiendo el carácter general de lo propuesto en la iniciativa legislativa.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exige al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

## 8. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Texto radicado	Texto propuesto para primer debate en Cámara	Comentarios
<p><i>“Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p><b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b></p> <p><b>DECRETA</b></p>	<p><i>“Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p><b>EL CONGRESO DE COLOMBIA</b></p> <p><b>DECRETA</b></p>	Sin modificaciones
<p><b>Artículo 1. Objeto de la ley.</b> La presente ley tiene por objeto reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en atención a la relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo la equidad salarial y calidad del servicio.</p>	<p><b>Artículo 1. Objeto de la ley.</b> La presente ley tiene por objeto <del>reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)</del> <b>establecer medidas orientadas a la revisión técnica, evaluación y fortalecimiento de las condiciones laborales, organizacionales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)</b>, en atención a la relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo la equidad salarial y calidad del servicio.</p>	<p>La modificación del artículo 1 busca ajustar el objeto del proyecto a criterios de técnica legislativa y viabilidad constitucional. En lugar de establecer directamente mejoras salariales, se orienta el contenido hacia la revisión técnica y el fortalecimiento organizacional del ICBF, evitando invadir competencias del Gobierno</p>

		<p>Nacional en materia de régimen salarial.</p>
<p><b>Artículo 2. Asignación salarial.</b> Los servidores públicos que desempeñan funciones como profesionales biopsicosociales en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, incluyendo psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y profesionales de desarrollo de familia tendrán derecho a percibir una asignación básica mensual correspondiente al grado más alto del nivel profesional de la planta de personal del ICBF, conforme al régimen salarial y prestacional vigente.</p>	<p><del>Artículo 2. Asignación salarial. Los servidores públicos que desempeñan funciones como profesionales biopsicosociales en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, incluyendo psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y profesionales de desarrollo de familia tendrán derecho a percibir una asignación básica mensual correspondiente al grado más alto del nivel profesional de la planta de personal del ICBF, conforme al régimen salarial y prestacional vigente.</del></p> <p><b>Artículo 2. Estudio técnico para revisión de planta y estructura salarial.</b> El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), adelantará en un plazo no superior a seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, un estudio técnico integral de cargas laborales, equivalencias funcionales y estructura de la planta de empleos de los profesionales biopsicosociales.</p> <p><u>Con base en dicho estudio, el Gobierno Nacional evaluará la pertinencia de ajustes en la clasificación de empleos, grados salariales y niveles jerárquicos, conforme a la Ley 4ª de 1992, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables.</u></p> <p><u>Parágrafo. Cualquier modificación al régimen salarial o prestacional se realizará mediante los mecanismos constitucionales y legales correspondientes, previa evaluación de impacto fiscal y disponibilidad presupuestal.</u></p>	<p>La modificación del artículo 2 reemplaza la asignación salarial automática por la realización de un estudio técnico previo, con el fin de respetar las competencias constitucionales del Gobierno Nacional en materia de régimen salarial y evitar posibles vicios de inconstitucionalidad.</p> <p>Al respecto, el artículo 189 de la Constitución Política establece que es competencia del Gobierno fijar los emolumentos de los empleos de la administración central. Lo anterior también está en concordancia con las funciones del Congreso de la República previstas en el artículo 150 donde en el numeral 19 se prevé que esta corporación puede dictar normas generales frente al régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.</p> <p>El nuevo texto garantiza un análisis objetivo de cargas laborales, estructura y clasificación de empleos,</p>

		<p>permitiendo que cualquier ajuste se adopte conforme a la Ley 4ª de 1992 y demás normas aplicables, con evaluación de impacto fiscal. De esta manera, se mantiene la finalidad del proyecto, pero bajo un marco jurídico viable y técnicamente sustentado.</p>
<p><b>Artículo 3. Evaluación de riesgos laborales.</b> El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, realizará de manera periódica una evaluación integral de los riesgos psicosociales, laborales y de seguridad a los que están expuestos los profesionales biopsicosociales, con el fin de identificar factores de riesgo y formular planes de acción que garanticen ambientes laborales seguros, saludables y acordes con la naturaleza de las funciones desempeñadas.</p>	<p><b>Artículo 3. Evaluación de riesgos laborales.</b> El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, <b><u>fortalecerá los mecanismos existentes dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando la actualización</u></b> realizará de manera periódica de la <del>una</del> evaluación integral de los riesgos psicosociales, laborales y de seguridad a los que están expuestos los profesionales biopsicosociales, con el fin de identificar factores de riesgo y formular planes de acción que garanticen ambientes laborales seguros, saludables y acordes con la naturaleza de las funciones desempeñadas.</p>	<p>Ajusta la redacción para evitar duplicidad normativa, dado que la evaluación de riesgos laborales ya se encuentra regulada en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En lugar de crear una obligación nueva, el texto fortalece los mecanismos existentes y enfatiza la actualización periódica de los riesgos.</p>
<p><b>Artículo 4. Capacitación y actualización profesional.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar garantizará la capacitación continua y especializada de los profesionales biopsicosociales, en coherencia con las funciones y retos propios de sus cargos, fomentando el aprendizaje permanente, la actualización normativa y técnica, y el fortalecimiento de competencias para mejorar la atención integral a la población beneficiaria.</p>	<p><b>Artículo 4. Capacitación y actualización profesional.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar <b><u>dentro de su Plan Institucional de Capacitación (PIC)</u></b> garantizará la capacitación <b><u>y formación</u></b> continua y especializada de los profesionales biopsicosociales, en coherencia con las funciones <del>y retos propios de sus cargos</del>, fomentando el aprendizaje permanente, la actualización normativa y técnica, y el fortalecimiento de competencias para mejorar la atención integral a la población beneficiaria.</p>	<p>Busca armonizar la disposición con el marco normativo vigente en materia de capacitación del empleo público, particularmente con el Plan Institucional de Capacitación (PIC). En lugar de crear una obligación paralela o adicional, el texto incorpora un enfoque diferencial</p>

		dentro de los instrumentos ya existentes.
<p><b>Artículo 5. Calificación en el Sistema General de Riesgos.</b> El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, realizará una revisión exhaustiva del nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, considerando los factores de riesgo asociados a la atención presencial en los Centros Zonales y fuera de ellos, así como las condiciones particulares de seguridad, vías de acceso, costumbres e idiosincrasias de cada territorio.</p>	<p><b>Artículo 5. Calificación en el Sistema General de Riesgos.</b> El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, realizará una revisión exhaustiva del nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, considerando los factores de riesgo asociados a la atención presencial en los Centros Zonales y fuera de ellos, así como las condiciones particulares, <del>de seguridad, vías de acceso, costumbres e idiosincrasias</del> de cada territorio.</p>	Se ajusta el articulado evitando delimitar las condiciones particulares.
<p><b>Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios.</b> El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, garantizará el fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia mediante la provisión de infraestructura adecuada, espacios dignos, recursos técnicos y tecnológicos que permitan una atención personalizada por profesional, en condiciones acordes con la población objeto de atención.</p>	<p><b>Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios.</b> El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, garantizará el fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia mediante la provisión de infraestructura adecuada, espacios dignos, recursos técnicos y tecnológicos que permitan una atención personalizada por profesional, en condiciones acordes con la población objeto de atención.</p>	Sin modificaciones
<p><b>Artículo 7. Plan de Bienestar Social e Incentivos.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar asegurará el estricto cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos anual, garantizando que todos los servidores, incluidos los profesionales biopsicosociales, tengan acceso equitativo a los beneficios y programas establecidos, implementando mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de dichas iniciativas en la mejora de la calidad de vida laboral. Para tal fin el Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con las entidades correspondientes, inicie el trámite para la creación de un Día Nacional en reconocimiento y homenaje a los profesionales biopsicosociales del ICBF, como un acto institucional que visibilice y celebre su trabajo en pro de la protección</p>	<p><b>Artículo 7. <del>Plan de Bienestar Social Reconocimiento e incentivos.</del></b></p> <p>El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar asegurará el estricto cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos anual, garantizando que todos los servidores, incluidos los profesionales biopsicosociales, tengan acceso equitativo a los beneficios y programas establecidos, implementando mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de dichas iniciativas en la mejora de la calidad de vida laboral.</p> <p><u>Para tal fin el Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, incorporará dentro de sus instrumentos de planeación institucional una estrategia anual de reconocimiento y visibilización de la labor desempeñada por los profesionales biopsicosociales, en</u></p>	<p>Busca armonizar la disposición con el marco normativo vigente en materia de bienestar e incentivos del empleo público, evitando reiteraciones normativas, dado que el Plan de Bienestar Social e Incentivos ya es obligatorio para las entidades públicas.</p> <p>En lugar de crear una obligación redundante, el nuevo texto incorpora un enfoque estratégico</p>

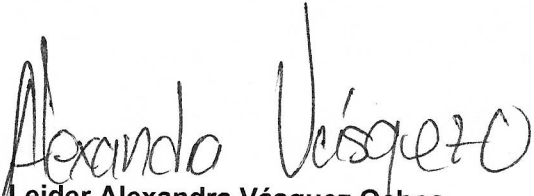
<p>integral de los niños, niñas y adolescentes en Colombia.</p>	<p><u>atención a su contribución en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.</u></p> <p><del>Para tal fin el Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con las entidades correspondientes, inicie el trámite para la creación de un Día Nacional en reconocimiento y homenaje a los profesionales biopsicosociales del ICBF, como un acto institucional que visibilice y celebre su trabajo en pro de la protección integral de los niños, niñas y adolescentes en Colombia.</del></p>	<p>de reconocimiento y visibilización de la labor de los profesionales biopsicosociales, fortaleciendo el componente institucional. De esta manera, se promueve el reconocimiento de su labor en la protección integral de niños, niñas y adolescentes, dentro de los instrumentos ya previstos.</p>
<p><b>Artículo 8. Vinculación de personal supernumerario y contratistas.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar gestionará de manera oportuna la vinculación de personal supernumerario y contratistas para suplir vacancias temporales generadas por licencias, vacaciones o ausencias justificadas, conforme a lo dispuesto en el Artículo 83 del Decreto Ley 1042 de 1978.</p> <p>La vinculación de personal supernumerario se realizará en un plazo máximo de dos (2) días hábiles para quienes ya hayan prestado servicios previamente, y de cuatro (4) días hábiles para nuevos vinculados, a fin de garantizar la continuidad y calidad del servicio.</p>	<p><del><b>Artículo 8. Vinculación de personal supernumerario y contratistas.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar gestionará de manera oportuna la vinculación de personal supernumerario y contratistas para suplir vacancias temporales generadas por licencias, vacaciones o ausencias justificadas, conforme a lo dispuesto en el Artículo 83 del Decreto Ley 1042 de 1978.</del></p> <p><del>La vinculación de personal supernumerario se realizará en un plazo máximo de dos (2) días hábiles para quienes ya hayan prestado servicios previamente, y de cuatro (4) días hábiles para nuevos vinculados, a fin de garantizar la continuidad y calidad del servicio.</del></p>	<p>Se propone la eliminación del artículo 8 debido a que la vinculación de personal supernumerario para suplir vacantes temporales ya se encuentra regulada en el artículo 83 del Decreto Ley 1042 de 1978, el cual establece el procedimiento aplicable para cubrir licencias, vacaciones o ausencias justificadas.</p> <p>En cuanto a la contratación de prestación de servicios, esta se rige por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y Decreto 1082 de 2015), el cual contempla etapas obligatorias como</p>

		<p>planeación, estudios previos y verificación de requisitos. La fijación de plazos perentorios podría resultar incompatible con dichos procedimientos y con los principios de legalidad y selección objetiva.</p> <p>En consecuencia, su eliminación evita duplicidad normativa, previene riesgos jurídicos y mantiene la coherencia del proyecto con el marco legal vigente, sin afectar la finalidad de garantizar la continuidad del servicio.</p>
<p><b>Artículo 9. Monitoreo y evaluación.</b> El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, realizará un seguimiento anual al impacto financiero, social y operativo de las medidas adoptadas en virtud de esta ley, incluyendo la evaluación de la equidad salarial, las condiciones laborales, el bienestar del talento humano y la calidad del servicio prestado por el ICBF.</p>	<p><b>Artículo <del>8</del> 9. Monitoreo y evaluación.</b> El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, realizará un seguimiento anual al impacto financiero, social y operativo de las medidas adoptadas en virtud de esta ley, incluyendo la evaluación de la equidad salarial, las condiciones laborales, el bienestar del talento humano y la calidad del servicio prestado por el ICBF.</p>	<p>Se realiza una modificación de forma.</p>
<p><b>Artículo 10. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p><b>Artículo <del>9</del> 10. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Se realiza una modificación de forma.</p>

## 9. Proposición

Con fundamento en las razones anteriormente expuestas, y conforme a lo establecido en la Ley 5 de 1992, nos permitimos rendir ponencia **POSITIVA** para primer debate en Cámara de Representantes y en consecuencia solicitarles a los miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, **APROBAR** en primer debate el **PROYECTO DE LEY 374 de 2025 Cámara "Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones."**

Atentamente,



**Leider Alexandra Vásquez Ochoa**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
Coordinadora ponente



**Jorge Alexander Quevedo Herrera**  
Representante a la Cámara por Guaviare  
Ponente

## 10. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROYECTO DE LEY 374 de 2025 Cámara "Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones."**

**Artículo 1. Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto establecer medidas orientadas a la revisión técnica, evaluación y fortalecimiento de las condiciones laborales, organizacionales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en atención a la naturaleza y relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

**Artículo 2. Estudio técnico para revisión de planta y estructura salarial.** El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), adelantará en un plazo no superior a seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, un

estudio técnico integral de cargas laborales, equivalencias funcionales y estructura de la planta de empleos de los profesionales biopsicosociales.

Con base en dicho estudio, el Gobierno Nacional evaluará la pertinencia de ajustes en la clasificación de empleos, grados salariales y niveles jerárquicos, conforme a la Ley 4ª de 1992, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas aplicables.

Parágrafo. Cualquier modificación al régimen salarial o prestacional se realizará mediante los mecanismos constitucionales y legales correspondientes, previa evaluación de impacto fiscal y disponibilidad presupuestal.

**Artículo 3. Evaluación de riesgos laborales.** El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, fortalecerá los mecanismos existentes dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando la actualización periódica de la ~~una~~ evaluación integral de los riesgos psicosociales, laborales y de seguridad a los que están expuestos los profesionales biopsicosociales, con el fin de identificar factores de riesgo y formular planes de acción que garanticen ambientes laborales seguros, saludables y acordes con la naturaleza de las funciones desempeñadas.

**Artículo 4. Capacitación y actualización profesional.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar dentro de su Plan Institucional de Capacitación (PIC) garantizará la capacitación y formación continua y especializada de los profesionales biopsicosociales, en coherencia con las funciones, fomentando el aprendizaje permanente, la actualización normativa y técnica, y el fortalecimiento de competencias para mejorar la atención integral a la población beneficiaria.

**Artículo 5. Calificación en el Sistema General de Riesgos.** El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, realizará una revisión exhaustiva del nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, considerando los factores de riesgo asociados a la atención presencial en los Centros Zonales y fuera de ellos, así como las condiciones particulares de cada territorio.

**Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios.** El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, garantizará el fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia mediante la provisión de infraestructura adecuada, espacios dignos, recursos técnicos y tecnológicos que permitan una atención personalizada por profesional, en condiciones acordes con la población objeto de atención.

**Artículo 7. Reconocimiento e incentivos.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar asegurará el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos anual, garantizando que todos los servidores, incluidos los profesionales biopsicosociales, tengan acceso equitativo a los beneficios y programas establecidos, implementando mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de dichas iniciativas en la mejora de la calidad de vida laboral.

Para tal fin el Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, incorporará dentro de sus instrumentos de planeación institucional una estrategia anual de reconocimiento y visibilización de la labor desempeñada por los profesionales biopsicosociales, en atención a su contribución en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

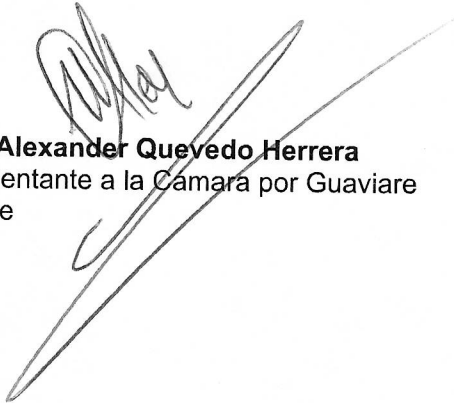
**Artículo 8. Monitoreo y evaluación.** El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, realizará un seguimiento anual al impacto financiero, social y operativo de las medidas adoptadas en virtud de esta ley, incluyendo la evaluación de la equidad salarial, las condiciones laborales, el bienestar del talento humano y la calidad del servicio prestado por el ICBF.

**Artículo 9. Vigencia.** La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De las y los honorables congresistas,



**Leider Alexandra Vásquez Ochoa**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
Coordinadora ponente



**Jorge Alexander Quevedo Herrera**  
Representante a la Cámara por Guaviare  
Ponente

## Referencias

- Aristóteles. (2009). *Ética a Nicómaco* (J. Pallí Bonet, Trad.). Gredos.
- Código Sustantivo del Trabajo. (1970).
- Congreso de la República de Colombia. (2006). *Ley 1098 de 2006. Código de la Infancia y la Adolescencia*.
- Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1618 de 2013*.
- Constitución Política de Colombia. (1991).
- Dilthey, W. (1986). *Introducción a las ciencias del espíritu* (Obra original publicada en 1883). Alianza Editorial.
- Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136. <https://doi.org/10.1126/science.847460>
- Enríquez Ramos, B. N., & Santacruz Betancourt, Á. M. (2023, 10 de agosto). *Afectaciones socioemocionales de los trabajadores sociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Comisarías de Familia en procesos de intervención con familias en San Juan de Pasto* [Trabajo de grado, Universidad Mariana]. Repositorio Universidad Mariana.
- Gadamer, H.-G. (1998). *Verdad y método* (Obra original publicada en 1960). Sígueme.
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). (2016). *Lineamiento técnico-administrativo de la ruta de actuaciones para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes*.
- Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., & Coral-Domínguez, A. L. (2024). Working conditions of social workers graduates from Universidad Mariana in Pasto–Colombia: Between job insecurity and the impact on professional practice. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, (38). <https://doi.org/10.25100/prts.v0i38.13595>
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2008). *Closing the gap in a generation: Health equity through action on the social determinants of health*. OMS.
- Pérez Echeverría, A. C., & Pérez Echeverría, M. (2024, 22 de abril). *Riesgo por estrés en funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del Centro Zonal Lorica* [Trabajo de grado – Especialización]. Repositorio Ibero.
- Sánchez, M. (2015). Enfoque biopsicosocial y salud mental. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 44(2), 85–92.
- Shonkoff, J. P., & Phillips, D. A. (2000). *From neurons to neighborhoods: The science of early childhood development*. National Academy Press.