

Bogotá D.C., 19 de agosto de 2026

Señor
MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ VÁSQUEZ
Secretario General
Cámara de Representantes
Ciudad

Referencia: Radicación de Proyecto de Ley

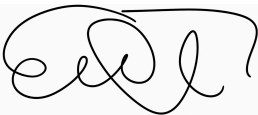
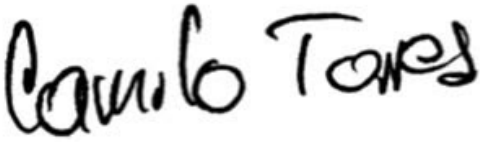
En nuestra calidad de Congresistas del Honorable Congreso de la República, radicamos el presente Proyecto de Ley que busca reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

De tal forma, ponemos a consideración del Congreso de la República este proyecto para iniciar el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Ley. Adjunto original en formato digital PDF con firmas y una copia en formato Word.

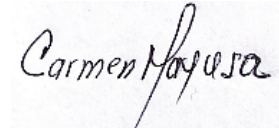
Cordialmente,

 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 RENZO ALEX ANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 CARLOS MARIO CALVO LARGO Representante a la Cámara Circunscripción especial indígena Movimiento Unidad en Minga por Colombia

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

 SANTIAGO OSORIO MARÍN Representante a la Cámara por Caldas Partido Alianza Verde - Coalición Pacto Histórico	 FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico
 ELIZABETH JAY-PANG DÍAZ Representante a la Cámara Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara - Santander Pacto Histórico
 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante Cámara Cauca Pacto Histórico	 LUZ VERÓNICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la Cámara Departamento Antioquia Pacto Histórico
 CAMILO ALFONSO TORRES PRADA Representante Cámara Santander Pacto Histórico	 ROSITA GUEVARA ROSERO Representante a la cámara por Nariño Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 MARIA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA Representante a la Cámara Pacto Histórico	 CLAUDIA TERESA ROMERO NADER Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 David Ricardo Racero Mayorca Senador de la República de Colombia Pacto Histórico	

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROYECTO DE LEY ____ DE 2026

“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”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

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. Marco para la Equivalencia Funcional y Nivelación Salarial. Autorícese al Gobierno Nacional para que, a través del Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), y de conformidad con sus competencias constitucionales y legales, diseñe e implemente el Plan de Equivalencia Funcional y Nivelación Salarial, destinado a los profesionales de carrera del nivel misional de la entidad, pertenecientes a las áreas de psicología, trabajo social, nutrición y desarrollo familiar, que desempeñen funciones esenciales para el cumplimiento del objeto institucional del ICBF.

Este plan servirá de marco obligatorio para corregir las distorsiones salariales de la entidad, orientándose bajo el principio de equivalencia funcional y la máxima constitucional de “a trabajo igual, salario igual”. El proceso conducirá a la equiparación de las asignaciones básicas de los psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y profesionales de desarrollo familiar del nivel misional, tomando como referencia obligatoria los grados superiores existentes para perfiles homogéneos en la planta de personal de la institución.

Parágrafo 1. Para el desarrollo de lo anterior, el ICBF, en coordinación con el DAFP, aplicará las equivalencias normativas vigentes en el régimen general de la función pública dispuestas en el Decreto 1083 de 2015. Con base en estas herramientas jurídicas, la entidad procederá a la actualización integral del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, con el fin de unificar los perfiles hacia los grados superiores, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Parágrafo 2. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en coordinación con el ICBF, incorporará las partidas presupuestales necesarias en los proyectos de Presupuesto General de la Nación de las vigencias fiscales correspondientes, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y el Marco Fiscal de Mediano Plazo, para garantizar la sostenibilidad financiera del plan derivado del presente artículo. La limitación presupuestal no podrá ser invocada como criterio técnico suficiente para negar la equiparación funcional aquí ordenada.

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.

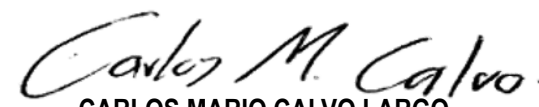
Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios. El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, garantizará el fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia mediante la provisión de infraestructura adecuada, espacios dignos, 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.

 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 RENZO ALEX ANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 CARLOS MARIO CALVO LARGO Representante a la Cámara Circunscripción especial indígena Movimiento Unidad en Minga por Colombia
 SANTIAGO OSORIO MARÍN Representante a la Cámara por Caldas Partido Alianza Verde - Coalición Pacto Histórico	 FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



ELIZABETH JAY-PANG DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina.



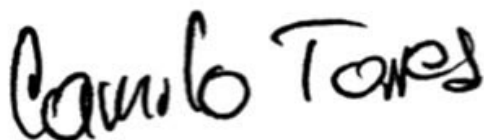
YOLANDA SILVA ROMERO
Representante a la Cámara - Santander
Pacto Histórico



LUZ MIRYAN MONCAYO
Representante Cámara Cauca
Pacto Histórico



LUZ VERÓNICA ESTRADA HOLGUÍN
Representante a la Cámara
Departamento Antioquia
Pacto Histórico



CAMILO ALFONSO TORRES PRADA
Representante Cámara Santander
Pacto Histórico



ROSITA GUEVARA ROSERO
Representante a la cámara por Nariño
Pacto Histórico

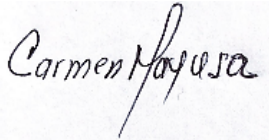


ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño
Pacto Histórico



MARIA DEL MAR PIZARRO GARCÍA
Representante Cámara por Bogotá
Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA Representante a la Cámara Pacto Histórico	 CLAUDIA TERESA ROMERO NADER Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 David Ricardo Rácer Mayorca Senador de la República de Colombia Pacto Histórico	

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY ____ DE 2026 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

1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

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

2. CONTENIDO DEL PROYECTO

El presente Proyecto de Ley está compuesto por 9 artículos, de la siguiente manera:

- Artículo 1. Objeto
- Artículo 2. Marco para la equivalencia funcional y nivelación salarial
- Artículo 3. Evaluación de riesgos laborales
- Artículo 4. Capacitación y actualización profesional
- Artículo 5. Calificación en el Sistema General de Riesgos.
- Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios
- Artículo 7. Reconocimiento e incentivos.
- Artículo 8. Monitoreo y evaluación.
- Artículo 9. Vigencia.

3. ANTECEDENTES

El 30 de septiembre de 2025 fue radicado en la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 374 de 2025 Cámara, de autoría de los representantes David Alejandro Toro Ramírez, Cristóbal Caicedo Angulo, Erick Adrián Velasco Burbano, Jorge Hernán Bastidas Rosero y Leyla Marleny Rincón Trujillo. La iniciativa buscaba fortalecer las condiciones laborales, salariales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del ICBF.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

El proyecto fue remitido a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes. Para su primer debate fueron designados como ponentes los representantes Leider Alexandra Vásquez Ochoa, en calidad de coordinadora ponente, y Jorge Alexander Quevedo Herrera. En el informe de ponencia se propusieron ajustes dirigidos a armonizar la iniciativa con las competencias constitucionales y legales del Congreso y del Gobierno nacional, evitar duplicidades normativas y reforzar su sostenibilidad jurídica y fiscal.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

4.1 EL ENFOQUE BIOPSICOSOCIAL Y SU IMPORTANCIA PARA LA PROTECCIÓN INTEGRAL

El enfoque biopsicosocial constituye un marco integral para comprender el bienestar y el desarrollo humano a partir de la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales. Fue formulado por George L. Engel como respuesta a las limitaciones de los modelos que explicaban la salud y la enfermedad exclusivamente desde factores orgánicos, sin considerar las emociones, los procesos cognitivos, los vínculos familiares ni las condiciones sociales en las que transcurre la vida de las personas.

Desde esta perspectiva, la salud física y el desarrollo biológico interactúan permanentemente con la salud mental, las experiencias emocionales, las relaciones familiares, las redes comunitarias, las condiciones socioeconómicas y los contextos culturales. Ninguna de estas dimensiones permite, de manera aislada, comprender situaciones complejas como la violencia intrafamiliar, la desnutrición, el abandono, la violencia sexual, el consumo problemático de sustancias, la explotación o las demás formas de vulneración que pueden afectar a los niños, niñas y adolescentes.

La Organización Mundial de la Salud incorporó esta comprensión en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, al reconocer que el funcionamiento y la discapacidad son resultado de la interacción entre las condiciones de salud de una persona y los factores personales y ambientales de su entorno. De igual manera, la literatura sobre determinantes sociales de la salud ha destacado que las desigualdades económicas y sociales inciden de forma directa en el bienestar y exigen respuestas integrales e intersectoriales.

En Colombia, el enfoque biopsicosocial es compatible con el modelo de protección integral previsto en la Constitución Política y en la Ley 1098 de 2006. La garantía de los derechos de la niñez no puede reducirse a la atención de una necesidad física o material. Requiere comprender a cada niño, niña o adolescente dentro de su contexto familiar, emocional, comunitario y territorial, identificar los factores que amenazan sus derechos y adoptar medidas capaces de intervenir sobre las distintas causas de la vulneración.

En el marco del ICBF, este enfoque orienta la prevención, garantía y restablecimiento de derechos. Su aplicación demanda intervenciones interdisciplinarias que articulen conocimientos de psicología, trabajo social, nutrición, desarrollo familiar y otras disciplinas pertinentes. También exige coordinación entre los sectores de salud, educación, protección social y justicia, así como entre las autoridades nacionales y territoriales que integran el Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

4.2 EL PAPEL DE LOS EQUIPOS BIOPSIICOSOCIALES DEL ICBF

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar cumple una función central en la protección integral de los niños, niñas y adolescentes y en el fortalecimiento de sus familias. Para desarrollar esta misión requiere equipos capaces de valorar, de forma interdisciplinaria, las dimensiones personales, familiares y territoriales de cada caso y de proponer medidas adecuadas para prevenir amenazas o restablecer derechos vulnerados.

Los profesionales biopsicosociales participan en la formulación, ejecución y seguimiento de políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a la primera infancia, la niñez, la adolescencia, las familias y las comunidades. Asimismo, realizan asistencia técnica, seguimiento a operadores, articulación territorial, evaluación de entornos familiares, valoraciones psicológicas y nutricionales, acompañamiento en procesos de adopción y actuaciones dentro de los procesos administrativos de restablecimiento de derechos.

Los profesionales de psicología realizan, entre otras labores, evaluaciones psicológicas de niños, niñas, adolescentes y sus familias; identifican factores de riesgo; proponen acciones de prevención y restablecimiento; aportan elementos técnicos para las decisiones de las autoridades administrativas; y acompañan programas y estrategias institucionales.

Los trabajadores sociales analizan las condiciones familiares, comunitarias, económicas y relacionales que inciden en cada caso; evalúan entornos de cuidado; identifican redes de apoyo; contribuyen a la articulación del Sistema Nacional de Bienestar Familiar en el territorio; y formulan recomendaciones para la garantía y restablecimiento de derechos.

Los nutricionistas valoran y hacen seguimiento al estado nutricional, identifican condiciones de amenaza o vulneración relacionadas con la alimentación y la salud, aportan criterios especializados dentro de los procesos administrativos y acompañan la implementación de programas de promoción y recuperación nutricional.

Los profesionales en desarrollo familiar y aquellos pertenecientes a otras disciplinas que integren los equipos institucionales aportan al análisis de las dinámicas familiares y comunitarias, a la prevención de factores de riesgo, al fortalecimiento de capacidades familiares y a la construcción de respuestas integrales ajustadas a los contextos territoriales.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Aunque cada profesión aporta conocimientos específicos, los equipos trabajan de manera articulada. La calidad de sus valoraciones depende tanto de la especialización disciplinar como de la capacidad institucional para integrar hallazgos, contrastar perspectivas y adoptar decisiones centradas en el interés superior de los niños, niñas y adolescentes.

La planta de profesionales de carrera administrativa del ICBF que atiende de forma directa la Ruta de Restablecimiento de Derechos está conformada por **3.949 servidores públicos** distribuidos a nivel nacional de la siguiente manera:

Psicólogos: 1.614 servidores

Trabajadores Sociales: 1.572 servidores

Nutricionistas: 717 servidores

Profesionales de Des. Familiar: 46 servidores

Este bloque de 3.949 servidores ejecuta las mismas tareas bajo idénticas jornadas laborales y estándares de eficiencia. No obstante, sus remuneraciones varían de forma drástica al estar segmentados en los **grados 9, 17, 19 y 24**. Un profesional en grado 19 o 24 percibe casi el doble del salario que uno en grado 9, a pesar de realizar exactamente la misma labor en el territorio

4.3 NATURALEZA TÉCNICA Y PERICIAL DE LAS FUNCIONES DE LOS BIOPSIICOSOCIALES DEL ICBF

La relevancia de estos profesionales no se agota en la prestación de un servicio de orientación o acompañamiento social. Sus actuaciones pueden adquirir carácter probatorio dentro de los procesos administrativos de restablecimiento de derechos y sirven de fundamento para decisiones que inciden directamente en la situación jurídica, familiar y personal de los niños, niñas y adolescentes.

El artículo 79 de la Ley 1098 de 2006 dispone que las Defensorías de Familia son dependencias de naturaleza multidisciplinaria y que cuentan con equipos técnicos interdisciplinarios. La misma disposición reconoce que los conceptos emitidos por sus integrantes tienen el carácter de dictamen pericial. Por su parte, el parágrafo primero del artículo 100 permite a la autoridad administrativa ordenar la práctica de pruebas y dictámenes necesarios para establecer los hechos y adoptar una decisión dentro del proceso administrativo de restablecimiento de derechos.

El Código General del Proceso establece que la prueba pericial procede para verificar hechos que interesen al proceso y requieran conocimientos científicos, técnicos o artísticos. Aunque las actuaciones administrativas de restablecimiento de derechos cuentan con reglas especiales, esta

definición permite comprender el nivel de responsabilidad asociado a las valoraciones emitidas por los equipos interdisciplinarios del ICBF.

El dictamen no es una apreciación informal. Exige métodos adecuados, conocimiento especializado, análisis de información, sustentación de conclusiones y observancia de los principios de objetividad e imparcialidad. Sus resultados pueden contribuir a definir medidas de protección, ubicación familiar, adopción, seguimiento nutricional, atención psicológica y otras decisiones con efectos relevantes sobre los derechos fundamentales de la niñez.

Esta naturaleza técnica y pericial justifica revisar si la clasificación de los empleos, los grados, los requisitos, las cargas y las condiciones de trabajo reflejan adecuadamente la complejidad y responsabilidad de las funciones efectivamente desempeñadas. La labor excede la definición genérica de un “profesional universitario”. Todos los miembros del equipo asumen de forma equivalente las mismas responsabilidades civiles, penales y disciplinarias por los informes que firman y ratifican, sin importar el grado salarial formal que posean

4.4. PROBLEMÁTICAS QUE JUSTIFICAN LA INICIATIVA

4.4.1. Cargas laborales y capacidad institucional

Los equipos biopsicosociales atienden situaciones de alta complejidad que demandan estudio de antecedentes, entrevistas, visitas, valoración técnica, elaboración de informes, coordinación interinstitucional y seguimiento. A estas actividades se suman tareas administrativas, atención de peticiones, disponibilidad para casos urgentes y desplazamientos dentro de territorios que, en ocasiones, presentan dificultades de acceso o problemas de seguridad.

La Ley 2126 de 2021 modificó la distribución de competencias entre las Comisarías de Familia y las Defensorías de Familia. La asunción de determinados asuntos por parte de las Defensorías incrementó las exigencias institucionales sin que necesariamente se produjera un aumento equivalente de la planta de personal. Esta situación debe ser examinada mediante información actualizada que permita establecer la carga real de trabajo y las necesidades de cada regional y centro zonal.

Una planta insuficiente o distribuida sin correspondencia con la demanda territorial afecta tanto a los servidores como a la población atendida. Las cargas excesivas aumentan el riesgo de agotamiento, dificultan el seguimiento oportuno de los casos y pueden reducir el tiempo disponible para realizar valoraciones integrales. Por esta razón, el estudio previsto en el proyecto deberá analizar las cargas, los perfiles, las equivalencias funcionales y la estructura de empleos a partir de criterios técnicos y territoriales.

4.4.2. Riesgos psicosociales y afectaciones a la salud

La atención permanente de casos relacionados con violencia, abuso, abandono y otras formas graves de vulneración genera una exposición emocional considerable. La literatura sobre trabajadores de los sistemas de protección de infancia ha identificado riesgos como estrés crónico, agotamiento emocional, despersonalización, ansiedad, depresión, disminución de la autoeficacia y traumatización vicaria.

Una revisión documental realizada por García (2021) sobre la salud física y mental de trabajadores de los sistemas de protección social a la infancia y adolescencia en América Latina y el Caribe identificó factores asociados con estrés, síndrome de desgaste laboral, agotamiento emocional y afectaciones a la salud mental. Por su parte, Enríquez y Santacruz Betancourt (2023), al estudiar las afectaciones socioemocionales de trabajadores sociales del ICBF y de Comisarias de Familia, señalaron la carga emocional derivada de la intervención en dinámicas familiares marcadas por violencia intrafamiliar, abuso y abandono infantil.

Pérez Echeverría y Pérez Echeverría (2024), en un estudio realizado con funcionarios del Centro Zonal de Lórica, encontraron que quienes laboran en las defensorías y mantienen contacto directo con la ciudadanía están expuestos a factores como sobrecarga, trabajo bajo presión y jornadas extendidas. Según los resultados reportados por las autoras, el 36 % de los trabajadores evaluados presentó síntomas psicoemocionales asociados con las jornadas y la sobrecarga laboral.

Estos antecedentes justifican fortalecer la identificación, evaluación, prevención e intervención de los riesgos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. La respuesta institucional debe incluir información periódica, medidas preventivas, acompañamiento, protocolos para eventos críticos y seguimiento a las condiciones particulares de los centros zonales.

4.4.3. Riesgos de seguridad y trabajo territorial

Las funciones de los equipos biopsicosociales no siempre se desarrollan en entornos administrativos controlados. Las visitas, verificaciones y actuaciones para proteger a niños, niñas y adolescentes pueden realizarse en territorios con presencia de actores armados, economías ilegales, violencia intrafamiliar, conflictividad comunitaria o dificultades geográficas.

En el ejercicio de sus funciones pueden presentarse amenazas, agresiones, retenciones, intimidaciones y otras afectaciones a la vida e integridad personal. El riesgo ocupacional, por tanto, no deriva únicamente de la carga emocional del trabajo, sino también de la exposición material a contextos violentos. Esta realidad exige revisar si la clasificación vigente refleja las condiciones efectivas en las que se presta el servicio y si existen protocolos, recursos y medidas de protección suficientes.

La revisión debe considerar las diferencias territoriales. Las condiciones de un centro zonal urbano no necesariamente son equivalentes a las de una regional ubicada en zonas rurales dispersas, territorios afectados por el conflicto armado o municipios con serias limitaciones de acceso. Una política adecuada de riesgos laborales debe reconocer estas particularidades.

4.4.4. Infraestructura, recursos y bienestar organizacional

La calidad de las intervenciones depende también de las condiciones materiales. La atención de asuntos sensibles exige espacios que garanticen privacidad y confidencialidad, equipos tecnológicos adecuados, conectividad, sistemas de información funcionales y medios para realizar desplazamientos y visitas.

La medición de clima organizacional del ICBF correspondiente a 2024 identificó oportunidades de mejora en gestión del talento humano, condiciones de trabajo y bienestar, y estrategia organizacional. Los resultados reportados fueron del 64 % en gestión del talento humano, 63 % en condiciones de trabajo y bienestar y 73 % en estrategia y mejora organizacional. Estas cifras deben interpretarse junto con la metodología y alcance del instrumento institucional, pero constituyen un indicio de la necesidad de fortalecer el reconocimiento, los recursos físicos, el bienestar y la comunicación interna.

Los planes de bienestar e incentivos, la capacitación y las estrategias de reconocimiento no deben operar como medidas aisladas. Deben responder a diagnósticos, contar con mecanismos de seguimiento y articularse con la gestión de cargas laborales, la prevención del riesgo y el fortalecimiento de los equipos.

4.5. LA EQUIPARACIÓN POR FUNCIONES EN EL EMPLEO PÚBLICO

En el ordenamiento jurídico de la función pública en Colombia, la equiparación por funciones —o nivelación salarial por identidad de competencias y tareas— no constituye una facultad graciosa o concesión discrecional de la administración. Se trata de un imperativo constitucional de corrección frente a fenómenos de discriminación institucionalizada, amparado de forma directa por el principio de proporcionalidad y la máxima "*a trabajo igual, salario igual*", consagrados en los artículos 13 y 53 de la Constitución Política.

De acuerdo con la jurisprudencia unificada y pacífica de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, esta figura opera bajo tres ejes dogmáticos y probatorios de estricta aplicación, los cuales se materializan plenamente en la estructura misional del ICBF:

4.5.1. Requisitos Concurrentes para la Procedencia de la Nivelación Salarial

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Para que la realidad funcional prevalezca sobre las categorías formales de la planta de personal (principio de primacía de la realidad sobre las formas) y obligue al ajuste de la remuneración, la jurisprudencia de la Sección Segunda del Consejo de Estado exige la acreditación concurrente de tres requisitos sustanciales, plenamente cumplidos por este cuerpo profesional:

- **Identidad sustancial de funciones:** Demostración objetiva de que el núcleo esencial de las tareas procesales, la atención técnico-científica de casos y la emisión de dictámenes periciales son idénticos entre los profesionales ubicados en los grados 9, 17, 19 y 24.
- **Idoneidad y cumplimiento de requisitos del nivel superior:** Acreditación de que los servidores del grado inferior poseen la misma formación académica, títulos de posgrado y experiencia que aquellos situados en el grado superior, satisfaciendo a cabalidad las exigencias del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad para los cargos de mayor asignación básica.
- **Equivalencia en responsabilidad, impacto y jornada:** Constancia de que el impacto legal de las actuaciones y dictámenes ante los jueces de la República (Jurisdicción de Familia), la intensidad horaria y la exigencia de eficiencia técnica son exactamente equivalentes y exigibles por igual a todo el equipo misional.

4.5.2. Rompimiento de la Segmentación Artificial: Bloque de Equivalencia Funcional y Ley 1098 de 2006

Si bien la planta de personal del ICBF asigna formalmente grados salariales diferenciados dentro del Nivel Profesional (del grado 9 al 24), el régimen legal sustantivo de la entidad desvirtúa la validez técnica de dicha segmentación. De conformidad con el **Decreto Ley 770 de 2005** (norma matriz de nomenclatura y clasificación de empleos para el orden nacional) y los criterios de favorabilidad de la **Ley 4ª de 1992**, los empleos se agrupan en niveles según la naturaleza general de sus funciones y sus grados de responsabilidad, por lo que la subdivisión interna en grados debe responder a criterios objetivos de complejidad y no a una distribución presupuestal caprichosa.

En los equipos de las Defensorías de Familia, la **Ley 1098 de 2006** (Código de la Infancia y la Adolescencia) asigna exactamente el mismo valor jurídico, probatorio y técnico al dictamen pericial de cualquier profesional de la respectiva área (Psicología, Trabajo Social, Nutrición), sin distinguir ni condicionar dicho valor a la asignación económica del suscriptor. Por consiguiente, al exigir la ley y la naturaleza del cargo la misma idoneidad y responsabilidad, la actual brecha salarial carece de justificación técnica y rompe la coherencia interna del sistema de carrera.

4.5.3. Activación de la Carga Dinámica de la Prueba e Inversión de la Carga Procesal

La Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado y la Corte Constitucional han determinado que en las acciones de nivelación salarial opera plenamente la carga dinámica de la prueba (Art. 167 del Código General del Proceso), bajo las siguientes reglas de distribución:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

- **Carga del extremo actor (Trabajador):** Al demandante le corresponde aportar de forma suficiente el *término de comparación*; esto es, evidenciar que ejecuta idéntica labor pericial, con idéntica exigencia formativa y bajo el mismo estándar de responsabilidad que un par del nivel profesional que percibe una remuneración superior.
- **Presunción de discriminación y carga de la entidad (ICBF):** Una vez acreditada la identidad funcional y de requisitos, la disparidad salarial se presume constitucionalmente discriminatoria. En virtud de ello, se traslada de forma exclusiva al ICBF la carga de probar el factor objetivo, legítimo, técnico y verificable (distinto al simple e insuficiente argumento de la 'sostenibilidad o restricción presupuestal') que justifique por qué el dictamen y la fuerza laboral de un profesional grado 9 es remunerada con una fracción de lo que percibe un grado 24, cuando ambos sustentan con el mismo rigor y las mismas consecuencias jurídicas la Ruta de Restablecimiento de Derechos de los niños, niñas y adolescentes.

4.6. PRINCIPIOS DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

4.6.1. Principio de Primacía de la Realidad sobre las Formas

Consagrado en el **artículo 53 de la Constitución Política de Colombia** y desarrollado en la **Sentencia C-665 de 1998** de la Corte Constitucional. Este principio determina que las condiciones reales del trabajo y la verdadera naturaleza de las funciones desempeñadas en la práctica prevalecen absolutamente sobre los títulos, contratos, denominaciones nominales o grados asignados. Si en la práctica el psicólogo, nutricionista o trabajador social ejecuta las mismas actuaciones procesales y asume la misma responsabilidad civil y penal, la administración no puede utilizar el "grado formal" como un escudo para perpetuar la desigualdad.

4.6.2. Principio Constitucional de Igualdad Salarial

El **artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo (CST)**, modificado por la **Ley 1496 de 2011**, y concordante con el **artículo 13 de la Constitución**, dictamina: “*A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual*”.

La Corte Constitucional (**Sentencia C-313 de 2013**) aclara que la diferencia de remuneración solo es legítima si obedece a factores objetivos medibles (como una jornada extendida o un perfil jerárquico de coordinación superior). Al no existir estas diferencias, la brecha salarial actual es injustificada. Adicionalmente, la jurisprudencia establece que **la nivelación no requiere demostrar condiciones de eficiencia laboral individuales variables**; el simple hecho de ocupar el mismo cargo y recibir una remuneración diferente por realizar la misma función sustenta la necesidad del ajuste.

4.6.3. Viabilidad Técnica de las Equivalencias Normativas

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

El régimen de empleo público nacional (**Decreto Ley 770 de 2005 y Decreto Ley 785 de 2005**) exige que los requisitos se definan en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la entidad.

El artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, respaldado por el **Concepto 012161 de 2023 del DAFP**, precisa que para los empleos del nivel profesional son plenamente aplicables las equivalencias normativas (tales como homologar un título de posgrado en modalidad de especialización por dos años de experiencia profesional, o computar títulos profesionales adicionales afines junto a un año de experiencia). El ICBF cuenta, por tanto, con las herramientas legales internas para unificar los perfiles y asimilar los requisitos hacia los grados superiores.

4.6.4. Principio de Favorabilidad Laboral

Bajo el **artículo 21 del CST**, el **artículo 53 de la Constitución** y las **Sentencias C-168 de 1995 y T-088 de 2018**, cualquier duda en la interpretación o aplicación del entramado normativo debe resolverse obligatoriamente a favor de la condición más beneficiosa para el trabajador (*in dubio pro operario*). Ante la contradicción entre la nomenclatura histórica de grados de la entidad y las obligaciones idénticas que impone la Ley de Infancia, la administración pública debe aplicar la interpretación que proteja la equidad salarial del servidor.

4.7. LA UNIDAD INDISOLUBLE DEL ENFOQUE BIOPSIOSOCIAL

El trabajo de protección de la niñez no funciona bajo estructuras jerárquicas disciplinarias. El bienestar de un menor de edad requiere un dictamen científico integrado donde:

- El área **psicológica** evalúa el impacto emocional.
- El área **social y de desarrollo familiar** analiza el entorno protector.
- El área de **nutrición** examina el desarrollo físico.

Ninguna disciplina tiene mayor peso legal que otra ante los jueces; todas operan de forma simultánea como una unidad pericial indisoluble. Por lo tanto, asignar salarios marcadamente diferentes basándose en un sistema de grados obsoleto quiebra la equidad interna de la institución. Esto genera un enriquecimiento sin causa para la administración, la cual recibe un servicio pericial especializado de alta responsabilidad penal pagando un salario de nivel básico a una parte considerable de sus profesionales en el territorio.

5. MARCO NORMATIVO

Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia: Este artículo reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social. En consecuencia, dispone que el mismo debe gozar de la especial protección del Estado, garantizando condiciones dignas y justas para quienes lo ejercen.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. Este artículo establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Además, promueve la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para cumplir adecuadamente con los fines del Estado, y la administración pública debe tener un control interno según lo que establezca la ley.

Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. Establece que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, el cual debe tener en cuenta los siguientes principios mínimos fundamentales:

- Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
- Estabilidad en el empleo.
- Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales: La realidad de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
- El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

El artículo 53 de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como la Sentencia C-665 de 1998, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establece que la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales.

Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo: Establece el principio de "*a trabajo de igual valor, salario igual*". Este principio se basa en tres elementos fundamentales para determinar si dos trabajos son iguales y, por lo tanto, merecen el mismo salario:

- Igualdad de cargo o posición: Ambos trabajadores deben desempeñarse en el mismo puesto o cargo.
- Igualdad de jornada: La duración y horario de trabajo deben ser similares.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

- Igualdad de condiciones de eficiencia: Ambos trabajadores deben demostrar un nivel similar de eficiencia y calidad en su desempeño laboral.

Además, el artículo 143 prohíbe establecer diferencias salariales basadas en edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Cualquier trato diferenciado en materia salarial se presume injustificado hasta que el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación

El Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo (CST): Establece el principio de normas más favorables. Este principio indica que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. Además, la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia): Esta ley tiene como objetivo establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes. Se enfoca en garantizar sus derechos fundamentales y prevalecer estos sobre cualquier otro derecho en caso de conflicto. La ley también establece la corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia en la atención y protección de esta población.

Artículo 79 de la Ley 1098 de 2006: Establece que las Defensorías de Familia son dependencias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de naturaleza multidisciplinaria. Estas defensorías están encargadas de prevenir, garantizar y restablecer los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. Además, se menciona que las Defensorías contarán con equipos técnicos interdisciplinarios que incluyen, entre otros, psicólogos, trabajadores sociales, profesionales en desarrollo familiar y nutricionistas. Los conceptos emitidos por los integrantes de estos equipos tienen el carácter de dictámenes periciales

Decreto Ley 770 de 2005: Establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

El Decreto 1083 de 2015: Instrumento jurídico colombiano que compila y unifica las normas reglamentarias del sector de la función pública.

Decreto Ley 785 de 2005: Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, así como las funciones y requisitos generales para los empleos públicos en las entidades territoriales. Este decreto se basa en las facultades extraordinarias otorgadas por la Ley 909 de 2004.

Resolución No. 3307 de 2024, Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las Defensorías de Familia del ICBF.

Concepto 012161 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se precisa que para los empleos públicos del nivel profesional se pueden aplicar las equivalencias previstas en el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015.

Sentencia C-168 de 1995 y la sentencia T-088 de 2018 emitidas por la Corte Constitucional, que subrayan que los derechos laborales deben ser interpretados de manera que favorezcan al trabajador y resguarden su bienestar.

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

- **Convenio 100:** Convenio sobre igualdad de remuneración. Este convenio establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Aunque se centra en la igualdad de género, su principio fundamental puede aplicarse a otros casos de discriminación salarial.
- **Convenio 111:** Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Este convenio prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
- **Convenio 150: Convenio sobre la administración del trabajo.** Este convenio establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo la igualdad salarial.

Otros instrumentos internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: El artículo 23 de esta declaración establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El artículo 7 de este pacto reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo justas y favorables, que le aseguren en particular: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna índole.

6. IMPACTO FISCAL

El artículo 7 de la Ley 819 de 2003 exige que el impacto fiscal de las iniciativas que ordenen gasto u otorguen beneficios tributarios sea explícito y compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. La jurisprudencia constitucional ha señalado que esta exigencia constituye un instrumento de

racionalidad y transparencia legislativa y que su aplicación debe armonizarse con la iniciativa legislativa y con el deber de colaboración del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

El proyecto no establece una nivelación salarial automática, no crea directamente empleos y no fija una nueva escala de remuneración. Dispone la realización de un estudio técnico y establece medidas que deben implementarse dentro de las competencias de las entidades involucradas y de los instrumentos institucionales existentes.

Las eventuales modificaciones a la planta, clasificación de empleos, grados o asignaciones que puedan resultar del estudio no operan por mandato automático de la ley. Deberán ser adoptadas por las autoridades competentes mediante los instrumentos constitucionales y legales aplicables, previa evaluación de su costo, compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo, y sujeción a las disponibilidades presupuestales.

Sin perjuicio de lo anterior, se trae a colación lo dicho sobre la materia por la Corte Constitucional. La **Sentencia C-502 de 2007** expresó que los requisitos establecidos en el artículo se constituyen como instrumentos de racionalización de la actividad legislativa, pero que no pueden limitar el ejercicio de la función legislativa por parte del Congreso de la República ni pueden otorgar un poder de veto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en relación con el trámite y aprobación de los proyectos de ley, pues ello vulneraría la autonomía del legislador y el principio de separación de las ramas del poder público. Así mismo, señaló que es el Ministerio de Hacienda y Crédito Público el principal responsable de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003:

“Por todo lo anterior, la Corte considera que los primeros tres incisos del art. 7° de la Ley 819 de 2003 deben entenderse como parámetros de racionalidad de la actividad legislativa, y como una carga que le incumbe inicialmente al Ministerio de Hacienda, una vez que el Congreso ha valorado, con la información y las herramientas que tiene a su alcance, las incidencias fiscales de un determinado proyecto de ley. Esto significa que ellos constituyen instrumentos para mejorar la labor legislativa.”

“Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del ministro de Hacienda. Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el ministro de Hacienda”.

7. CONFLICTO DE INTERÉS

De conformidad con los artículos 286 y 291 de la Ley 5ª de 1992, modificados por la Ley 2003 de 2019, existe conflicto de intereses cuando la discusión o votación de una iniciativa puede generar para el congresista un beneficio particular, actual y directo.

Por su contenido general e impersonal, la presente iniciativa no genera, en principio, un beneficio particular, actual y directo para los congresistas. Sus disposiciones se dirigen al fortalecimiento institucional y a las condiciones de un grupo de servidores públicos determinado por criterios objetivos, sin otorgar ventajas individuales a quienes intervengan en su trámite.

Esta descripción no exime a cada congresista del deber de examinar sus circunstancias particulares y declarar los conflictos de intereses que puedan presentarse durante la discusión y votación del proyecto, de conformidad con la Constitución y la ley.

8. CONSIDERACIONES FINALES

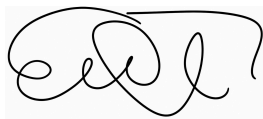
El cumplimiento de la misión del ICBF depende de la solidez de sus equipos humanos. Los profesionales biopsicosociales intervienen en decisiones y procesos que pueden definir la protección, el cuidado, la integridad y el futuro de niños, niñas y adolescentes cuyos derechos se encuentran amenazados o vulnerados. La complejidad técnica, emocional, territorial y jurídica de sus funciones exige una respuesta institucional coherente.

Fortalecer sus condiciones laborales no constituye un beneficio accesorio ni una reivindicación desvinculada del interés general. Es una medida orientada a mejorar la capacidad del Estado para prevenir vulneraciones, realizar valoraciones rigurosas, adoptar decisiones oportunas y prestar una atención digna y humana.

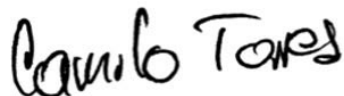
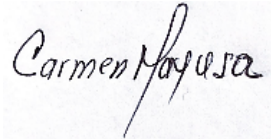
La iniciativa propone una ruta responsable: diagnosticar con rigor las cargas y la estructura de empleos; respetar las competencias del Gobierno nacional; fortalecer la prevención de riesgos, la capacitación, el bienestar y los recursos institucionales; y evaluar periódicamente los resultados. De esta manera, se armonizan la dignificación del trabajo, la sostenibilidad fiscal y la protección prevalente de los derechos de la niñez.

Por las razones expuestas, se somete a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de ley.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

 DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico	 RENZO ALEX ANDER GARCÍA PARRA Representante a la Cámara por Tolima Pacto Histórico
 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara por Cauca Pacto Histórico	 CARLOS MARIO CALVO LARGO Representante a la Cámara Circunscripción especial indígena Movimiento Unidad en Minga por Colombia
 SANTIAGO OSORIO MARÍN Representante a la Cámara por Caldas Partido Alianza Verde - Coalición Pacto Histórico	 FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico
 ELIZABETH JAY-PANG DÍAZ Representante a la Cámara Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.	 YOLANDA SILVA ROMERO Representante a la Cámara - Santander Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

 LUZ MIRYAN MONCAYO Representante Cámara Cauca Pacto Histórico	 LUZ VERÓNICA ESTRADA HOLGUIN Representante a la Cámara Departamento Antioquia Pacto Histórico
 CAMILO ALFONSO TORRES PRADA Representante Cámara Santander Pacto Histórico	 ROSITA GUEVARA ROSERO Representante a la cámara por Nariño Pacto Histórico
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 MARIA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 MARÍA DEL CARMEN MAYUSA Representante a la Cámara Pacto Histórico	 CLAUDIA TERESA ROMERO NADER Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 David Ricardo Rácer Mayorca Senador de la República de Colombia Pacto Histórico	

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

REFERENCIAS

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: A challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129–136.

Enríquez Ramos, B. N., y Santacruz Betancourt, Á. M. (2023). *Afectaciones socioemocionales de los trabajadores sociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Comisarias de Familia en procesos de intervención con familias en San Juan de Pasto*. Universidad Mariana.

Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., y 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).

Organización Internacional del Trabajo. Convenios 100, 111 y 150.

Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud*.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Pérez Echeverría, A. C., y Pérez Echeverría, M. (2024). *Riesgo por estrés en funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del Centro Zonal Lorica*.