

COMUNICADO DE PROGRESO PRESENTADO POR EL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR –ICBF- A LA RED PACTO GLOBAL

Dirección General

Septiembre de 2013

COMUNICACIÓN DE LA DIRECTORA GENERAL (E) DEL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

El Pacto Global considera que la participación activa de las organizaciones sin actividad empresarial es un factor fundamental para el avance del Pacto Global; sin su participación en esta iniciativa faltaría su colaboración, la cual es estratégica para hacer frente a los retos actuales (...) ¹

Las instituciones públicas están orientadas a garantizar el bienestar general por medio de la prestación de un servicio. Su propia legitimidad y, por ende, la legitimidad del Estado, dependen de la eficiencia, la oportunidad y la calidad en la prestación de dicho servicio. Por ello, como toda organización, requiere una gestión responsable que le permita cumplir sus objetivos, administrando de la mejor manera los impactos positivos y negativos de su operación en los ámbitos económico, ambiental y social. El aumento de las competencias laborales, la promoción de los trabajadores, la reducción de los impactos ambientales son todos los beneficios que se reflejan en la calidad y eficiencia en la prestación del servicio a los ciudadanos, en consecuencia generan impactos positivos en la confianza pública y la legitimidad del Estado.

De otro lado, las instituciones públicas, dadas sus competencias y facultades, pueden obrar como agentes de dinamización de acciones con otros sectores para promover los objetivos que persigue el Pacto Global, los cuales encuentran correspondencia clara con la misión general de una entidad de carácter estatal. La acción intersectorial es un instrumento eficaz para superar los desafíos comunes del desarrollo y al mismo tiempo lograr objetivos organizacionales individuales, mediante la combinación de recursos y competencias de manera innovadora, aprovechando las capacidades y fortalezas complementarias. La base de toda alianza intersectorial es la identificación de un propósito común entre los sectores público y privado para poder combinar las habilidades y capacidades del sector privado con la capacidad de generar intervenciones sociales con mayor cobertura y el conocimiento del sector público.

Para el ICBF, ser parte de las organizaciones vinculadas al Pacto Global refleja una filosofía de gestión basada en el desarrollo sostenible donde el enfoque estratégico se dirige a generar externalidades positivas desde el punto de vista económico, social y ambiental.

¹ Tomado de http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/socios_no_corporativos.html

Desde el ámbito *Económico*, para el ICBF son fundamentales las acciones dirigidas a mejorar su desempeño financiero y promover la transparencia y un buen uso de los recursos públicos. El Pacto Global es un marco que promueve mejoras en el sistema de gestión de cada organización a través de la lucha permanente contra la corrupción. Por ello desde el ICBF, no solo se ve la lucha contra la corrupción como un deber institucional, sino como una acción que promueve la eficiencia y la productividad.

Desde el ámbito *Ambiental*, el ICBF entiende esta iniciativa como una oportunidad de aportar al disfrute de un medio ambiente sano, derecho y deber de todos. El Instituto está comprometido con la gestión medioambiental para el manejo de los impactos y con la promoción del respeto y cuidado del medioambiente entre sus beneficiarios, especialmente los niños. Promover el cuidado del medio ambiente desde la infancia es cultivar en la sociedad una semilla indispensable para la sostenibilidad ambiental y social del país.

Desde el ámbito *Social*, el ICBF reconoce la relación que existe entre el cumplimiento de su misión y los principios consagrados en el Pacto Global relativos a los derechos humanos y a los estándares laborales. Por una parte, la misión del ICBF es la protección integral de los niños, niñas y adolescentes basada en la garantía de derechos. Por ello vincularse al Pacto Global, es reafirmar su compromiso misional frente a esta población. De otro lado, el respeto por los derechos laborales fundamentales de sus colaboradores es fundamental para su desarrollo personal y el de sus familias y es un elemento esencial de desarrollo organizacional para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución.

El cumplimiento de la misión del ICBF, encaminada a promover el bienestar de la población infantil y adolescente, de las familias colombianas a través del trabajo de más de diez mil colaboradores, es una responsabilidad que hace parte de la construcción sostenible de un entorno incluyente y globalizado, esto requiere que el Instituto dinamice la interacción, colaboración y el trabajo conjunto con el sector privado.

El hecho de hacer parte del Pacto Global también contribuye a disminuir la brecha que existe entre el sector público y el sector privado; poder establecer escenarios de intercambio de ideas e iniciativas innovadoras para prevenir vulneraciones a los derechos humanos, poner en marcha programas y estrategias que fomenten mejores prácticas ambientales, promover esquemas para la disminución de la corrupción y, paralelamente, brindar todas las garantías laborales para los colaboradores de cualquier institución o empresa.

Adicionalmente, dada su misión legal, el ICBF es un aliado potencial de las empresas que están vinculadas al Pacto Global para la realización de acciones integrales tendientes a solucionar las diferentes problemáticas y retos de tipo familiar que afectan la calidad de vida de sus trabajadores y de la población con la que comparten sus entornos de operación, especialmente para garantizar los derechos de los niños y adolescentes.

Las instituciones públicas, como lo menciona el Pacto Global pueden proporcionar conocimiento especializado y ser excelentes aliados en una gran variedad de temas tales como educación, salud, infraestructura y bienestar², para las organizaciones empresariales que quieran tomar parte activa en asumir los retos de un sistema internacional globalizado y encaminado a construir escenarios en los que se propenda a la igualdad de oportunidades y el respeto por los derechos humanos.

En este sentido, el ICBF ve en el Pacto Global una oportunidad para que como entidad pública aporte conocimiento a otras entidades del sector y organizaciones privadas; genere dinámicas de transparencia como la rendición de cuentas, o experiencias en la formulación e implementación de proyectos cooperativos para la lucha contra el trabajo infantil o el diseño y puesta en marcha de programas para la prevención de vulneración de derechos.

Por todo lo anterior, el ICBF presenta su primer Comunicado de progreso a un año de haberse adherido al Pacto Global, apropiando sus diez principios y sus cuatro pilares como factores preponderantes en el quehacer institucional; y espera seguir instaurando acciones de mejora continua y promoviendo escenarios de diálogo y trabajo conjunto con el sector privado para garantizar un país en donde, de la mano con la búsqueda del desarrollo sostenible, todos los actores sean garantes activos de los derechos de nuestros niños, niñas, y adolescentes.

Adriana María González Maxcyclak

² Tomado de http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/socios_no_corporativos.html

Principios de derechos humanos

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

El ICBF es una entidad pública creada legalmente hace 44 años³ como un establecimiento público descentralizado, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, adscrito al Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (DPS)⁴, Sector de la Inclusión Social y Reconciliación.

La misión del Instituto es ser garante para el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia y las familias colombianas en situación de vulnerabilidad. Para su cumplimiento se le han asignado, entre otras funciones la ejecución de las políticas del Gobierno nacional en materia de fortalecimiento de la familia y protección a los niños, niñas y adolescentes; la coordinación de su acción con los otras entidades gubernamentales y privadas y la protección de los niños, niñas y adolescentes con sus derechos amenazados vulnerados o inobservados.

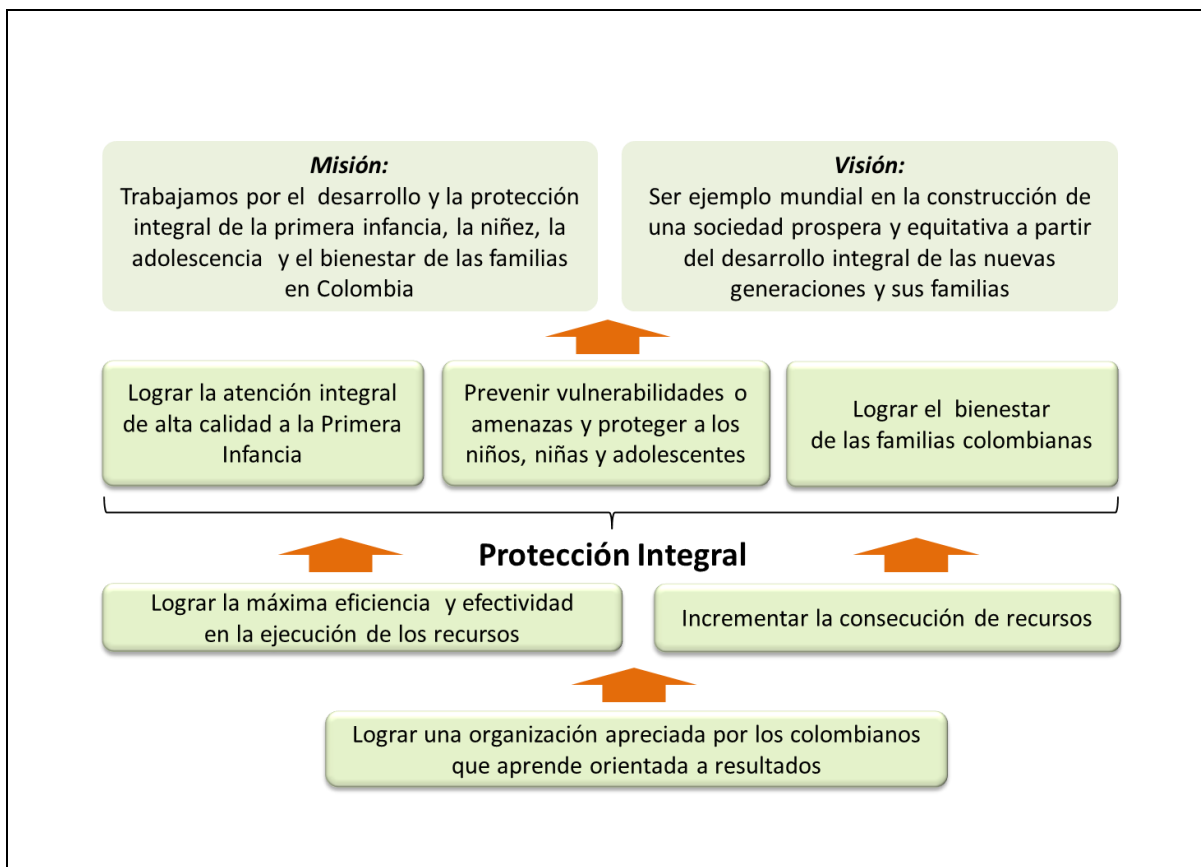
El ICBF es ente rector del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), está a cargo de la articulación de las entidades responsables de la garantía de los derechos, la prevención de su vulneración, la protección y el restablecimiento de estos; en los ámbitos nacional, departamental, municipal y resguardos o territorios indígenas tiene en cuenta el enfoque diferencial como un elemento transversal en toda su oferta programática.

Como producto de la planeación estratégica del año 2012, el ICBF definió un nuevo enfoque estratégico basado en las poblaciones objeto de atención: Primera Infancia, Niñez y Adolescencia y Familia y Comunidad. Determinó el área de protección integral y la coordinación del SNBF, como transversales a dicho enfoque poblacional.

³ Ley 75 de 1968

⁴ El Departamento Administrativo para la Prosperidad Social tiene como objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley, formular, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar las políticas, planes generales, programas y proyectos para la superación de la pobreza, la inclusión social, la reconciliación, la recuperación de territorios, la atención y reparación a víctimas de la violencia, la atención a grupos vulnerables, población discapacitada y la reintegración social y económica y la atención y reparación a víctimas de la violencia a las que se refiere el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011, las cuales desarrollará directamente o a través de sus entidades adscritas o vinculadas, en coordinación con las demás entidades u organismos competentes.

Marco estratégico del ICBF



El ICBF ha establecido seis objetivos estratégicos:

- Lograr la atención integral de alta calidad a la primera infancia.
- Prevenir vulnerabilidades o amenazas y proteger a los niños, niñas y adolescentes.
- Lograr el bienestar de las familias colombianas.
- Lograr la máxima eficiencia y efectividad en la ejecución de los recursos.
- Incrementar la consecución de recursos.
- Lograr una organización apreciada por los colombianos, que aprende orientada a resultados.

Así mismo, ha establecido los siguientes principios rectores de su acción y la actuación de todos sus colaboradores:

- Trascenderse a sí mismo frente al interés superior de los niños y niñas, priorizando su voz.
- Amor por las familias y comunidades.
- Somos disciplinados en todo lo que hacemos.
- Damos más del ciento por ciento, innovamos y compartimos conocimiento.
- Actuamos con patriotismo y no aceptamos lo inaceptable.

- Trabajamos con alegría y respetamos la voz de los demás.
- Vivimos una vida equilibrada.

Su estructura interna⁵ responde al enfoque poblacional y se constituye por áreas de gobierno, dirección, soporte, coordinación y las áreas misionales (Primera infancia, niñez y adolescencia, nutrición, familia y comunidades y protección). Es de resaltar que el Consejo Directivo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar está integrado, entre otros, por representantes de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), de la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), de la Iglesia Católica y de las asociaciones sindicales.

En materia de respeto y protección de derechos humanos, el ICBF actúa como garante de los derechos de niños y adolescentes en el ámbito nacional por medio de políticas, programas de atención y articulación con las entidades territoriales y socios estratégicos que trabajan en conjunto para garantizar que los derechos de niños, adolescentes y familias no se vean amenazados, vulnerados o inobservados.

La misión del ICBF contempla la protección integral de los niños, niñas y adolescentes que, de acuerdo con el Código de Infancia y Adolescencia, es: "(...) el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior". Por ello, hace parte de su razón de ser implementar todas las acciones que sean necesarias para evitar y atender la vulneración de derechos humanos de esta población.

El ICBF asume su compromiso con los niños y adolescentes de Colombia que representan más del 30% del total de la población colombiana con una atención que en 2013 llegará a cerca de 8,6 millones de beneficiarios de su oferta programática.

A julio de 2013, el Instituto ha llegado a más de dos millones de niños en primera infancia, más de 150 mil niños y adolescentes de 6 a 17 años en programas de prevención de riesgos de vulneración de derechos, más 4 millones de niños en programas de alimentación escolar que promueven el derecho a la educación, más de 100.000 familias en el programa "Familias con Bienestar" que promueve el derecho a un entorno protector, más de 150.000 niños y niñas en las modalidades de recuperación nutricional y cerca de 200.000 niños a quienes les fueron vulnerados sus derechos y están sujetos a medidas de protección especial por parte del ICBF.

A pesar de este esfuerzo, fenómenos críticos en Colombia como la explotación sexual, el reclutamiento de menores en el conflicto armado, el aumento del trabajo infantil, el uso de sustancias psicoactivas, la violencia intrafamiliar y el embarazo adolescente, son situaciones que aún afectan de manera amplia el goce de los derechos de los niños y niñas en nuestro país y constituyen los principales desafíos a superar.

Una mayor inversión social, la vinculación de nuevos actores a la protección integral de los niños y niñas, el rediseño de varios programas sociales para cualificar el servicio del ICBF, y la puesta en marcha de nuevos proyectos para enfrentar esta situación han sido las acciones más significativas para afrontar estos desafíos, pero hay todavía esfuerzos por hacer, particularmente en materia de prevención de vulneración de derechos.

⁵ Decreto 0987 de 2012

Tal como se señaló, dentro de su direccionamiento estratégico, el ICBF determinó como principio de su gestión: “Trascenderse a sí mismo frente al interés superior de los niños y niñas, priorizando su voz”; en línea con la Ley 1098 del 2006, por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia en Colombia, en esta ley se establece: “Se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus Derechos Humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes”.

Adicionalmente, el ICBF en el año 2012 diseñó la Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional (Epico), cuyo objetivo es buscar el desarrollo de acciones positivas realizadas de manera diferente e innovadora, al igual que mejorar su servicio de manera permanente, integrando las acciones de los servidores públicos, contratistas, operadores y agentes educativos.

Esta estrategia está soportada en la implementación de un Sistema Integrado de Gestión en sus cuatro ejes de operación (Calidad, Ambiental, Seguridad de la Información, Seguridad y Salud Ocupacional), con el fin de optimizar los procesos y la eficiencia en la prestación de servicios de la alta calidad para la primera infancia, niñez, adolescencia, familia y comunidad.

Para el desarrollo e implementación del sistema integrado de gestión, el ICBF impulsó el modelo de operación por procesos por medio de la estructura documental definida en el manual del Sistema Integrado de Gestión, la descripción del mapa de macro procesos con su respectiva caracterización y articulación.

Estos procesos definen el quehacer interno de la entidad para garantizar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas. De igual manera, para controlar el desarrollo de cada uno de los macro procesos se tiene definido el normograma –compilación de normas– el cual se aplica y orienta el desarrollo de la Institución; indicadores de gestión que permiten medir su desempeño, y mapas de riesgos con el fin de anticipar situaciones que pueden poner en peligro el avance de los procesos. Cada Mapa de Riesgos tiene definidos controles y acciones para su mitigación.

La atención para los niños, niñas, adolescentes y familias, se hace por medio de entidades contratistas y operadores vinculados a la entidad, los cuales son escogidos a través de un proceso contractual, en el que se evalúan a los proponentes escogiendo al mejor prestador del servicio.

El ICBF tiene básicamente cuatro mecanismos de control a la operación de los prestadores del servicio: a) el realizado por el supervisor del contrato quien verifica el cumplimiento de las condiciones técnicas, administrativas, legales y financieras; b) las interventorías que fortalecen el monitoreo de la operación de los programas; c) la aplicación de estándares, que consiste en la verificación del cumplimiento de los lineamientos técnicos, por medio de personal especializado que verifica en las unidades de servicio su cumplimiento; d) se cuenta con la inspección, vigilancia y control que realizan los agentes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar sobre la prestación del servicio.

Por otro lado, el ICBF tiene establecido un sistema de servicio al ciudadano, el cual básicamente consiste en la gestión de las quejas, peticiones y sugerencias, presentadas por la

comunidad en general y son verificadas y resueltas por cada una de las direcciones misionales del Instituto.

Como resultado del proceso de implementación, el ICBF, en el año 2013, recibió la certificación de los cuatro Sistemas de Gestión de cada uno de los ejes de operación (Calidad, Ambiental, Seguridad de la Información, Seguridad y Salud Ocupacional); por ello de acuerdo con los requisitos de las normas, los cuales se relacionan a continuación, se deben comenzar a articular a los operadores con el Sistema de Gestión del ICBF.

Requisito de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública, NTCGP 1000:2009

"Proceso entregado a terceros". Es un proceso que la entidad decide que sea desempeñado por una parte externa, y sobre el cual la entidad debe asegurar el control sobre los procesos entregados, lo cual no exime a la entidad de la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos del cliente y los legales aplicables.

Requisito de la Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 14001:2004

La organización debe identificar y planificar aquellas operaciones que están asociadas con los aspectos ambientales significativos identificados, de acuerdo con su política ambiental, objetivos y metas, con el objeto de asegurar que se efectúan bajo las condiciones especificadas, mediante:

(...)

c) el establecimiento, implementación y mantenimiento de procedimientos relacionados con aspectos ambientales significativos identificados de los bienes y servicios utilizados por la organización, y la comunicación de los procedimientos y requisitos aplicables a los proveedores, incluyendo contratistas.

(...)

Requisito de la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007

La organización debe determinar aquellas operaciones y actividades asociadas con el (los) peligro(s) identificado(s), en el cual la implementación de los controles es necesaria para gestionar el (los) riesgo(s) de SYSO. Para aquellas operaciones y actividades, la organización debe implementar y mantener:

(...)

b) Los controles relacionados con mercancías, equipos y servicios comprados.

c) Los controles relacionados con contratistas y visitantes en el lugar de trabajo.

(...)

Por otro lado, las normas de gestión solicitan que cada organización debe identificar los requisitos legales aplicables a su gestión, los cuales deben ser tenidos en cuenta en el momento de establecer, implementar y mantener el sistema de gestión.

Una vez identificada la normatividad aplicable a los sistemas de gestión, y teniendo en cuenta lo establecido en las normas técnicas, especialmente la de calidad, el ICBF como entidad contratante, debe garantizar que sus contratistas cumplan estrictamente, lo establecido en las normas y regulaciones expedidas por el Gobierno nacional y los requerimientos administrativos internos, para este caso los identificados en materia de Seguridad y Salud ocupacional, Seguridad de la Información y la Gestión Ambiental.

El ICBF ha venido trabajando activamente en la generación de políticas y buenas prácticas en Derechos Humanos con sus colaboradores basándose en sus siete principios y en los valores corporativos (Honestidad, compromiso, solidaridad, respeto, servicio y confianza) que deben estar presentes en toda acción y actuación del Instituto, además en el día a día de sus funcionarios. Así mismo, se asegura de dar cumplimiento a la normatividad del gobierno colombiano en lo referente a la regulación del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, definidas en la Ley 909 de 2004.

Implementación

La principal acción que se realiza consiste en hacer visible esta política entre los beneficiarios, funcionarios públicos y contratistas a través de diversos medios como publicaciones corporativas, talleres de sensibilización, capacitaciones y en los procesos de inducción y re-inducción al Instituto. Estos procesos buscan orientar al colaborador durante su integración a la entidad, estimular su aprendizaje y desarrollo, generar sentido de pertenencia y compromiso, con el fin de convertir en realidad la visión del Instituto: “Ser ejemplo mundial en la construcción de una sociedad próspera y equitativa a partir del desarrollo integral de las nuevas generaciones y sus familias”.

La inducción y re inducción capacita a los colaboradores del ICBF a nivel nacional para responder de forma ágil y efectiva a las necesidades de la población objetivo, buscando garantizar los derechos de esta; además de ayudar a involucrar al ICBF en escenarios de responsabilidad social y valor compartido como la adhesión al Pacto Global, trabajo con otras entidades públicas y del sector privado.

Buscando la democratización del proceso y la interacción directa entre los directivos y los nuevos colaboradores, el Instituto ha promovido jornadas masivas de inducción denominadas “Orientación a la entidad” por medio de videoconferencias, empleando las herramientas tecnológicas con las que cuenta el Instituto, como por ejemplo Microsoft Lync; el cual consiste en un servicio de mensajería instantánea, que permite entre los colaboradores el envío y recepción de mensajes, conversaciones de audio, video, uso compartido de aplicaciones y transferencia de archivos. Las presentaciones usadas en estas jornadas se comparten por medio del correo institucional y la Intranet, esta es la red interna de comunicaciones que tiene el Instituto; con el fin de asegurar el acceso a esta información se envía a todos los colaboradores que participan en la jornada de inducción el link correspondiente, la firma de la asistencia al evento y la evaluación de satisfacción del curso.

Para completar este proceso se cuenta con una inducción virtual que se ubica en la plataforma del Instituto, además de la inducción al puesto de trabajo que se hace a cada colaborador.

La inducción virtual es realizada por todos los colaboradores que ingresan a la entidad, habilitando su ingreso y acceso permanente al módulo “Inducción al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-2013”.

Indicadores (resultados)

- En lo corrido del año 2013 se han realizado tres jornadas masivas de inducción por medio de videoconferencias denominadas “Orientación a la entidad”. Estas tienen como fin suministrar información que permita a todo el personal en el ámbito nacional conocer las generalidades del Instituto como lo son:
 - Ubicación del ICBF en el Sector Administrativo de Inclusión Social y Reconciliación.
 - Características y valores de los colaboradores del sector público.
 - Normatividad que los rige a los colaboradores del sector público.
 - Reseña Histórica.
 - Misión.
 - Visión.
 - Valores.
 - Principios Institucionales.
 - Objetivos estratégicos.
 - Estructura Organizacional
 - Programas. Los programas son expuestos por los Directivos de las áreas o expertos en los procesos, quienes realizan sus respectivas presentaciones e interactúan con los asistentes. El primer día se dedica a los procesos transversales como el Sistema Integrado de Gestión, aseguramiento a la calidad, entre otros. El segundo día se dedica a las áreas misionales del Instituto (Dirección de Primera Infancia, Dirección de Nutrición, Dirección de Niñez y Adolescencia, Dirección de Protección, Sistema Nacional de Bienestar Familiar y Dirección de Familia y Comunidades).
- 285 colaboradores fueron certificados al participar en las Jornadas de Inducción denominadas “Orientación a la entidad”.

- Publicación en la Intranet del documento: Procedimiento de Inducción “Orientación a la entidad”.
- Virtualización del Módulo denominado “Inducción al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-2013”.
- 520 colaboradores han sido certificados al realizar la inducción virtual en el primer semestre del año.
- Publicaciones en la página oficial del ICBF y en la Intranet: Presentaciones realizadas durante la jornada de inducción “Orientación a la entidad”.
- Comunicación de progreso del Pacto Global como un indicador interno de seguimiento.

Política

El ICBF busca el desarrollo integral de los colaboradores, mediante el proyecto “Fortalecimiento de la cultura alrededor de la calidad, la gestión integral y la excelencia” y los programas de apoyo educativo en ellos se refleja el compromiso del Instituto en la generación de políticas internas y su efectiva articulación con otras organizaciones.

Adicionalmente, el ICBF cuenta con el Programa de Bienestar Social al empleado, el cual busca generar condiciones de mejoramiento respecto a la calidad de vida de los colaboradores, por medio de espacios de conocimiento, sano esparcimiento e integración familiar, por medio de proyectos que fomenten el desarrollo integral del trabajador, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1227 del 2005.

Implementación

FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA ALREDEDOR DE LA CALIDAD, LA GESTIÓN INTEGRAL Y LA EXCELENCIA

Este proyecto surge en el año 2012 con el fin de fortalecer los sistemas de gestión y modelos de excelencia de las entidades del sector de la inclusión social y la reconciliación, este se ha venido implementando mediante una estrategia de capacitación institucional coordinada desde el nivel nacional y dirigida a las 33 Regionales y la sede de la Dirección General. La prioridad en la estrategia de formación son las 15 regionales que a la fecha han sido certificadas en los ejes de Seguridad y Salud Ocupacional, Ambiental y Seguridad de la Información. Es importante resaltar que el Proyecto forma parte especial de las actividades del Programa Interamericano de Calidad.

PROGRAMAS DE APOYO EDUCATIVO

La educación del colaborador y su familia es un pilar importante para el Instituto, por tal motivo cuenta con dos tipos de programas: El Fondo Educativo ICBF-Carlos Lleras Restrepo-Icetex destinado a la financiación de la educación formal y no formal, mediante el cual se otorga el 70% del valor de la matrícula al servidor público que quiera seguir su

preparación académica y cumpla con los requerimientos de ley. Así mismo, con el propósito de mejorar los niveles de escolaridad de los hijos de servidores públicos del Instituto se les facilita a estos un apoyo escolar anual que para la vigencia 2013 es de \$102.338.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AL EMPLEADO

Bonos de integración familiar

El ICBF busca proteger y fomentar la integración de las familias de los funcionarios del Instituto. Para este fin se cuenta con los Bonos de Integración Familiar con destino a actividades de bienestar; este estímulo que se gestiona por medio de las Cajas de Compensación Familiar en cada una de sus sedes.

El Fondo de Calamidad Doméstica

Es un monto destinado por la entidad para préstamos en situaciones de calamidad doméstica a los servidores públicos de planta. Este fondo se encuentra regulado en la Resolución 0887 del 16 de mayo de 2003. El fondo cubre calamidades como fallecimiento de familiares, hurto de muebles y enseres del hogar, fenómenos naturales o de orden público que afecten las condiciones de vida, urgencias por enfermedad, entre otras.

Quienes tienen la función de estudiar y aprobar las solicitudes de este préstamo son los miembros del Comité de Calamidad Doméstica, el cual está formado por el Director de Gestión Humana o su delegado, el Director Financiero o su delegado y un representante del Sindicato de Empleados del ICBF, además de contar con el Coordinador del Grupo de Bienestar Social, quien actúa solo como secretario.

Plan de Bienestar

La formulación y la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social se realizan para cada Sede (Dirección General y Regionales), buscando el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y la de su familia, garantizando sus niveles de satisfacción e identificación con el Instituto. Para este fin analizan las actividades del plan del año anterior resaltando las que obtuvieron una mayor participación y teniendo en cuenta los intereses manifiestos de los colaboradores.

Resultados

- La implementación del proyecto Fortalecimiento de la cultura alrededor de la calidad, la gestión integral y la excelencia en el ICBF ha dado como resultado:
 - Alianza con el Sena para capacitar a 3.500 personas en el 2013 en los ejes de Calidad, Ambiental y SYSO.
 - Capacitar al ciento por ciento de las regionales en alguno de los 3 ejes (Calidad, Ambiental y SYSO).

- Desarrollar 20 Diplomados de 120 horas sobre Gerencia de Sistemas de Gestión de la Calidad, con el apoyo del ICONTEC, la Universidad Santo Tomás y el Instituto Latinoamericano de la Calidad (INLAC).
- Brindar acceso a estas capacitaciones no solo a los servidores públicos del ICBF, sino también sus familiares y quienes hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.
- Capacitar y formar a 104 Auditores Internos del Sistema Epico.
- Impulsar la medición, cálculo y compensación de Huella de Carbono en los eventos del ICBF con una asistencia mayor a 100 personas y una duración de más de 8 horas.
- Institucionalizar la imagen de Huella de Carbono.
- Adquirir un descuento del 30% en los programas de pregrado y posgrado en temáticas de calidad para sus colaboradores y sus familiares con las Universidades Sergio Arboleda y Santo Tomás. En la actualidad 15 colaboradores se encuentran realizando la especialización en Gestión Integral de la Calidad en el Sector Público en la Universidad Sergio Arboleda.
- Lograr la participación del ICBF como entidad vinculada y promotora en eventos internacionales de calidad y buen gobierno, tales como el III Congreso Mundial de Calidad-2012, el VIII Foro Internacional hacia la Excelencia en la Gestión, en abril de 2013 y la II Cumbre Mundial para la Calidad en Gobiernos en septiembre de 2013, además también se cuenta con alianzas internacionales para pasantías en temas de innovación y calidad.
- Programas de apoyo educativo: 178 funcionarios públicos de 23 regionales se benefician del Fondo Educativo ICBF-Carlos Lleras Restrepo-Icetex en lo corrido del año 2013. En su mayoría se encuentran realizando posgrados en Derecho, Psicología, Gestión Pública, entre otros.
- Programa de Bienestar Social al empleado:
 - Gestión de los bonos de integración familiar a las Cajas de Compensación.
 - Anualmente se entregan un promedio de 25 préstamos a servidores públicos en situación de calamidad doméstica.
 - Elaboración del Plan de Bienestar por cada regional.
 - En el reporte mensual de actividades de Bienestar, realizado en cada regional, se describen actividades deportivas como torneos de fútbol o microfútbol, caminatas, rumbo terapia, charlas de salud sexual y reproductiva, Día de la Familia, el Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Niño, Día de la Secretaria, jornadas de vacunación,

vacaciones recreativas, entre otros.

Política

La política de seguridad y salud del ICBF es trabajar por el desarrollo y la protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia, en procura del bienestar de las familias colombianas. El ICBF es una entidad comprometida con el crecimiento humano para lograr el desarrollo personal, la salud y la seguridad de sus colaboradores, sean estos funcionarios públicos de planta o contratistas; el Instituto previene los accidentes de trabajo en los ámbitos zonal, regional y nacional, como también responde a las necesidades y requisitos de los clientes y socios interesados, así como a los asuntos legales y normativos en materia de seguridad y salud ocupacional.

Implementación

Se dispone de un sistema de administración de riesgos que permite su identificación, valoración e intervención para lograr su mitigación. La certificación OSHAS 18001 genera un mayor compromiso por parte del Instituto en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedad profesional al garantizar ambientes de trabajo adecuado en cuanto a ergonomía, instalaciones locativas y la generación de la cultura de autocuidado.

Se han venido implementando los siguientes controles que garanticen la salud y las condiciones laborales de todos los colaboradores:

- Identificación y valoración de los riesgos más significativos a los que están expuestos los colaboradores.
- Identificación de todos los requisitos legales, elaborando un plan para el cumplimiento de estos.
- Activación y fortalecimiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) a nivel nacional, los cuales vigilan la gestión del equipo de Salud Ocupacional.
- Vigías ocupacionales en todos los centros zonales del país.
- Conformación de brigadas a nivel nacional con sus respectivos cronogramas anuales de capacitación. Las brigadas son de primeros auxilios, evacuación y rescate, y control de incendios.
- Dotación industrial a nivel nacional: elementos de protección personal, elementos de confort, botiquines y estaciones de emergencia, señalización de emergencia y evacuación, dotación de brigadistas y elementos básicos para la dotación del consultorio médico, este último, en las 15 regionales más grandes.
- Realización de exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso, egreso y post incapacidad.

- Designación de líderes de pausas activas en cada Regional y Centro Zonal, desarrollando jornadas de pausas activas y la cultura del autocuidado.
- Verificación de las condiciones ergonómicas en todas las regionales y centros zonales del país.
- Talleres prevención de riesgo psicosocial y ergonómico.
- Capacitación a todas las brigadas de emergencia y COPASST.
- Realización de actividades en promoción y prevención de salud como programas de estilos de vida y trabajo saludables, y brigadas de salud (tamizajes, citologías, vacunación, etc.)
- Socialización política SYSO, objetivos, planes de emergencia y matrices de riesgos.
- Preparación de 18 regionales restantes para el proceso de certificación en OSHAS 18001.
 - La certificación en OSHAS 18001 de 15 regionales.

ACTIVIDADES	NÚMERO DE REGIONALES
Capacitación COPASST	33
Capacitación a Brigadas	33
Intervención en riesgos ergonómicos	21
Capacitación en comité investigador de accidentes.	33

ACTIVIDADES	NÚMERO
Inspecciones de puestos de trabajo	7693 puestos revisados
Participación en las Jornadas de pausas activas	4680 colaboradores a nivel Regional y Centros Zonales
	282 colaboradores en la Sede de la Dirección General
Brigadas de salud (tamizajes, citologías, vacunación)	102 jornadas
Talleres prevención riesgo psicosocial y ergonómico	122 talleres
Capacitación brigadas de emergencia	269 colaboradores
Capacitación en COPASST	264 colaboradores
Socialización de la política SYSO, objetivos, planes de emergencia y matrices de riesgos	235 socializaciones a nivel nacional.

Las acciones descritas anteriormente reflejan el compromiso que tiene el ICBF con sus trabajadores y sus beneficiarios en lo referente al cumplimiento y la promoción de los derechos humanos por medio del cumplimiento de sus obligaciones de ley, pero también por sus políticas internas que buscan la efectiva articulación y puesta en marcha de su oferta programática en todo el territorio nacional.

Principios laborales

El Instituto promueve condiciones adecuadas para que sus colaboradores tengan garantizados sus derechos laborales. La Ley 909 de 2006, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, constituye el marco legal para el cumplimiento de este principio en la entidad. Esta normativa exige a las instituciones públicas garantizar la protección de los derechos de sus empleados.

Así mismo se han establecido normas internas que promueven los derechos básicos de los trabajadores

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

SINTRABIENESTAR

Se estima que del total de funcionarios de planta del ICBF, el 32% (aproximadamente 1.600) hacen parte del Sindicato de Trabajadores Sintrabienestar, el cual fue creado en 1970.

El Instituto reconoce el derecho a la negociación colectiva, lo cual se evidencia con la firma del Acta de Acuerdo de Concertación del 24 de abril de 2012 con vigencia hasta el 14 de junio del 2014, suscrita entre el Instituto y este sindicato.

En esta acta, la administración del Instituto expresa su voluntad para avanzar con el proceso de modernización dentro de un ambiente de equidad y eficiencia en la gestión, además de dar cumplimiento a las nuevas exigencias legales.

Los acuerdos a los que se llegaron corresponden a las siguientes temáticas:

1. Salarios y planta de personal: El Instituto ha hecho partícipe al sindicato en algunas de las mesas de trabajo en las que se han tratado los temas de adecuación organizacional que adelanta la entidad; a través de dicha participación, Sintrabienestar ha sido informado del proceso de modernización del ICBF y sus sugerencias han sido escuchadas por la administración. Por otra parte, ha mantenido y ajustado los estímulos que se entregan a los servidores públicos, específicamente el apoyo escolar y el Bono de Integración Familiar.
2. Garantías laborales: El ICBF ha establecido y aplicado un protocolo para reubicar a los

⁶ http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2004/ley_0909_2004.html

funcionarios que tengan problemas de seguridad en el ejercicio de sus funciones, además de mantener actualizadas en la Intranet las listas de elegibles a encargos de cargos para ser consultadas por los servidores públicos.

A aquellos funcionarios que se encuentren en comisión de servicio se les garantiza el cumplimiento de los pagos de viáticos y transportes, regulados mediante la resolución 4040 del 2012. El procedimiento que deben seguir los funcionarios para que se efectúe su pago se encuentra debidamente documentado en la Intranet, además la Dirección de Gestión Humana cuenta con un equipo de trabajo destinado al servicio de los colaboradores que deben realizar esta tarea.

3. Bienestar del empleado: El Instituto ha reforzado su política de Seguridad y Salud Ocupacional, por ello adoptó la política SYSO, contando con un profesional especializado en cada regional para implementarla.

Así mismo, ha mantenido el auxilio de almuerzo establecido en algunas regionales que presentan unas necesidades particulares, brinda una opción económica, nutritiva y saludable a los funcionarios públicos que, de forma voluntaria, quieran contar con este servicio. En la Sede de la Dirección General se suministran a la fecha 341 almuerzos a servidores públicos.

4. Derecho de asociación: El cumplimiento de las garantías sindicales se evidencia en la Resolución 3512 del 17 de mayo del 2013, en ella se otorgan los permisos sindicales a los servidores públicos. Por otra parte, el sindicato cuenta con la posibilidad de acceder a los espacios físicos del Instituto cuando lo necesite.

Cooperativa Multiactiva Nacional de Bienestar Familiar (COOPICBF)

Coopicbf fue fundada en de 1973 por 20 funcionarios del Instituto, y se acoge a los principios definidos por la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Su misión consiste en “Prestar servicios de excelente calidad, contribuyendo a la solución de las necesidades de los asociados y su núcleo familiar, mejorando el nivel de vida en lo económico, social y cultural con el propósito de fortalecer los lazos de solidaridad y ayuda mutua en armonía con el medio ambiente”.

En la actualidad son 3.268 asociados a nivel nacional, quienes son representados por sus delegados regionales elegidos de forma democrática. A esta cooperativa se pueden asociar no solo los servidores públicos del ICBF sino también los trabajadores de planta, ex trabajadores o pensionados de Hogares Infantiles y Centros de Desarrollo Infantil, ex servidores públicos o pensionados del Instituto, trabajadores de la Cooperativa, contratistas del ICBF que presten servicios personales y los trabajadores del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.

Los beneficios que Coopicbf brinda a sus asociados son: créditos, seguro de vida, auxilio funerario y por accidentes para el asociado y su grupo familiar, y convenios, tales como recreación, turismo, medicina especializada, odontología, pólizas exequiales y todo tipo de seguros.

El ICBF permite a la cooperativa el uso de un espacio físico y acceso a servicios públicos para su funcionamiento sin exigir a cambio algún tipo de retribución económica. Así mismo, facilita los debidos permisos a los colaboradores del Instituto cuando son delegados regionales de la cooperativa en caso de que necesiten reunirse.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

El ICBF no contrata menores de edad, se puede evidenciar en la planta de cargos, además en su Misión y Visión se encuentran consignados los principios básicos para garantizar los derechos de los niños de manera general. En este sentido, y velando por el bienestar de niños, niñas y adolescentes, el ICBF cumple con el principio quinto del Pacto Global, en el se enuncia que las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil, además de no contratar, bajo ninguna circunstancia, niños, niñas y adolescentes menores de 18 años, cuenta con programas misionales para la protección integral de niños niñas y adolescentes y la prevención del trabajo infantil y erradicación de sus peores formas.

El ICBF como rector del Sistema Nacional de Bienestar Familiar propende a la protección integral de niños, niñas y adolescentes y el mejoramiento de sus condiciones a partir de la activación de redes, inclusión social y del fomento de la corresponsabilidad.

Desde el enfoque de Protección Integral, y en el marco de la Convención Internacional de los Derechos del Niño, el trabajo infantil es considerado como una situación que vulnera los derechos de niños, niñas y adolescentes, en particular, su derecho a la vida, a la máxima supervivencia y a su desarrollo.

El Estado colombiano ha venido avanzando de manera progresiva en la últimas dos décadas en la generación de una política pública contra el trabajo infantil, que hoy se sintetiza en la Estrategia Nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador 2008-2015. Esta estrategia busca integrar en un marco de operación a los garantes de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, tanto en el ámbito nacional como en los escenarios territoriales.

El ICBF desarrolla programas para la intervención a los niños, niñas y adolescentes que se encuentran en riesgo o vinculados al trabajo infantil, de forma articulada con el Ministerio del Trabajo, entidad rectora de la política laboral en el país y demás instituciones que hacen parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), con el fin de aunar esfuerzos a través de la implementación de la Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador 2008-2015.

Proceso Administrativo de Restablecimiento de Derechos (PARD)

La Resolución 6018 de 30 de diciembre de 2010 aprobó el lineamiento técnico para el programa especializado de atención a niños, niñas y adolescentes vinculados en las peores formas de trabajo infantil, con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados. Para garantizar este servicio se definieron dos modalidades:

1. Intervención de apoyo: Proporcionar apoyo en su propio contexto para que la familia y

su red vincular pueda superar y prevenir situaciones de amenaza, inobservancia o vulneración.

2. Externado: Restablecer a los niños el ejercicio de sus derechos vulnerados sin desvincularlos de su medio familiar, con el fin de superar sus factores de vulnerabilidad y propiciar factores de generatividad.

Actualmente, el ICBF dispone de más de 1.500 cupos para atender a más de tres mil niños, niñas y adolescentes identificados en trabajo infantil, los cuales son atendidos en las modalidades de externado e intervención de apoyo, igualmente se apoyan en los servicios ofrecidos en las regionales del ICBF.

Por otro lado, en el 2012, el ICBF atendiendo los compromisos señalados en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para Todos”, en la implementación de nuevas metodologías de atención, ha desarrollado líneas estratégicas para la atención integral de los niños, niñas y adolescentes, con 26 Equipos Móviles de Protección Integral ubicados en 22 Departamentos, los cuales tienen como función principal la búsqueda activa de casos de niños, niñas y adolescentes vinculados a las peores formas de trabajo infantil, violencia sexual, consumo de sustancias psicoactivas, situación de vida en calle y demás problemáticas que vulneren sus derechos y sus familias, para su identificación, verificación de derechos y remisión a la autoridad competente para iniciar el proceso administrativo de restablecimiento de derechos.

Acciones adelantadas

- Herramienta de geo referenciación de niños, niñas y adolescentes en trabajo infantil “Yo digo aquí estoy” entregada por la Fundación Telefónica, la cual ha sido articulada con la Dirección de Servicios y Atención del ICBF y para ser direccionada al centro zonal o autoridad competente, con el fin de realizar la verificación de derechos de los niños, niñas y adolescentes reportados.
- Desde el año 2010, ha implementado proyectos de erradicación de trabajo infantil en minas y canteras, en el marco de la Estrategia nacional para la prevenir y erradicar las peores formas del trabajo infantil y proteger al joven trabajador 2008-2015, para restablecer los derechos inobservados, vulnerados y amenazados de los niños, niñas y adolescentes, que están en riesgo o vinculados a las peores formas de trabajo infantil, y proveer y proporcionar de manera prioritaria a las familias, oferta institucional necesaria para hacerlas funcionales y productivas, con las siguientes acciones:
 - Brindar alternativas para que los niños, niñas y adolescentes no se vinculen al trabajo infantil y si están en él, se retiren.
 - Articular y coordinar acciones en el marco de la corresponsabilidad, que permita la garantía de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
 - Fortalecimiento familiar: Acompañar a las familias como núcleos protectores de los niños.

- Generación de ingresos: Formular y brindar apoyo técnico en nuevos emprendimientos para las familias y/o jóvenes, con el fin de retirarlos de la dinámica del trabajo infantil.

1. Mecanismos o programas específicos para la protección del trabajador infantil

En concordancia a lo expuesto anteriormente, se presentan las siguientes acciones que propenden a la protección de los niños, niñas y adolescentes víctimas de las peores formas de trabajo infantil de manera integral:

- Resolución 316 del 28 de enero de 2011 del ICBF, en la cual se establecen las medidas para la protección integral de niños, niñas y adolescentes frente al trabajo y obras en la minería, dirigido a Directores Regionales del ICBF, Gobernadores y Alcaldes.
- Acuerdo de voluntades suscrito entre el ICBF y la Federación Nacional de Productores de Carbón con fecha del 9 de febrero 2011, con el fin de fortalecer acciones para evitar la vinculación de niños, niñas y adolescentes en la explotación del carbón, igualmente desarrollar actividades en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Acuerdo de colaboración 339 entre el ICBF y la OIT, con el fin de aunar esfuerzos y recursos técnicos y económicos para el fortalecimiento institucional del ICBF, en su tarea de prevenir y erradicar el trabajo infantil especialmente en sus peores formas; proteger y calificar el trabajo juvenil, con el apoyo y asistencia técnica del Programa IPEC de la OIT.
- Atención a través de la línea de atención al ciudadano 01 8000 918080 para denunciar los casos y realizar actuaciones de niños, niñas y adolescentes vinculados a peores formas de trabajo infantil.
- Articulación con los Comités de Erradicación de Trabajo Infantil (CETIS), constituidos en los 32 departamentos del país y en Bogotá D.C., con el fin de atender la implementación de la Estrategia Nacional para Prevenir y Erradicar las Peores Formas de Trabajo Infantil y Proteger al Joven Trabajado (ENETI).

Principio 6. Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación

Política

El ICBF en su mapa estratégico señala como su objetivo número 6 “Lograr una organización apreciada por los colombianos que aprende orientada a resultados”; por esto, desde el año 2011 y en el marco de la Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional (Epico), se definió un proyecto denominado “Talento Humano Desarrollado a través de un Modelo de Administración por Competencias”, el cual busca fortalecer integralmente a los colaboradores del Instituto desde el Ser, Saber y Hacer con el fin de transformar a la entidad en un modelo en el sector público. Este proyecto se basa en los lineamientos establecidos por el Departamento de Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través del “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”, la

“Guía Metodológica para la Identificación y Estandarización de Competencias Laborales para los Empleados Públicos Colombianos”, así como lo establecido en el Decreto 2539 de 2005, con sus modificaciones y adiciones para los procedimientos de gestión del talento humano.

Dicho Decreto establece para las entidades públicas de orden nacional y territorial, la obligatoriedad de definir los criterios de las competencias funcionales del empleo público y de ajustar los respectivos Manuales de Funciones y de Competencias Laborales de conformidad con los fines de la entidad.

Para el desarrollo de esta iniciativa la Dirección de Gestión Humana ha trabajado de forma paralela sobre cuatro actividades descritas a continuación:

Pruebas de selección por competencias para el ingreso en la modalidad de contrato por prestación de servicios

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar busca realizar una contratación transparente, objetiva, pública, eficiente y ajustada al ordenamiento normativo y a los principios de la función administrativa, consagrada en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Implementación

El Instituto como parte del proceso de contratación ha venido aplicando la prueba de competencias denominada Kompe; esta herramienta de evaluación integral ofrece indicadores reales de validez e identifica el nivel de desarrollo de competencias en los factores interpersonales, intrapersonales, cognitivo, así como la productividad laboral de los candidatos en los procesos de selección.

Además se ha elaborado, socializado e implementado el instructivo de diligenciamiento de programación y seguimiento de contratistas para ejecución de procesos, programas y proyectos en el 2013

Resultados

- Ampliación de perfiles y actualización del número de competencias requeridas. Ahora el Instituto cuenta con la posibilidad de evaluar las competencias definidas para seis perfiles de cargo (Profesional de apoyo, Técnico, Asesor, Profesional Misional, Defensor de Familia y Coordinador).
- Contar con una herramienta que ofrece la posibilidad de ser usada por los candidatos en los procesos de selección en cualquier hora y lugar, por estar en modalidad online.
- El cien por ciento de las personas vinculadas en la modalidad de prestación de servicios en el ICBF ha presentado la prueba por competencias y obtenido el nivel mínimo requerido para cada perfil, esto permite al Instituto contar con el talento

humano idóneo para el desempeño de sus actividades.

- La totalidad de personas que prestan sus servicios para el ICBF cumplen con todos los requisitos exigidos para su contratación.

Elaboración del nuevo Manual de Funciones y Competencias para todos los cargos del ICBF

En desarrollo de este proyecto, se presentó ante el Departamento para la Prosperidad Social (DPS), el DAFP y el Ministerio de Hacienda el estudio técnico con el fin de adecuar la planta de personal en los ámbitos central, regional y zonal con énfasis en los equipos interdisciplinarios y los Defensores de Familia; así como los equipos de protección, primera infancia, niñez y adolescencia, familia y comunidades, y nutrición, requeridos para la asistencia técnica y supervisión a la operación de los programas, acorde con las directrices del Gobierno nacional.

Como parte de dicho estudio, el Instituto articuló el Modelo de Administración por Competencias con el proyecto de adecuación institucional, con el fin de desarrollar y fortalecer integralmente el talento humano de acuerdo con los perfiles requeridos por los cargos alineados a los objetivos estratégicos. Bajo esta estrategia y las directrices del DAFP se diseñó el Manual de Funciones y Competencias Laborales para la nueva planta de personal.

Resultados

- Elaboración y presentación del estudio técnico para la modificación de la planta de personal y el Manual de Funciones y Competencias del ICBF, el cual contiene los perfiles de los cargos que han sido elaborados bajo los lineamientos que para el efecto establece o ajusta el Manual de Funciones y Competencias Laborales de las entidades públicas establecido por el DAFP en la Guía 17.
- Fue aprobado el estudio técnico y los decretos de modificación de planta de personal y de estructura por parte del DPS y la Función Pública. Estos decretos se encuentran para la firma del Presidente de la República y del Ministro de Hacienda.

Diseño y aplicación de pruebas para valoración de competencias para 2.500 cargos

Después de identificar las competencias en el Manual de Funciones y Competencias, se definieron los perfiles para cada uno de los cargos.

Para adoptar los procesos de selección, inducción, capacitación y evaluación por competencias es necesario identificar las brechas o necesidades de fortalecimiento de los colaboradores, mediante un proceso de valoración de competencias requeridas en cada caso (cargo).

Resultados

- Han sido identificados el cien por ciento de los perfiles de los cargos del ICBF basados en el nuevo Manual por Competencias: estos fueron presentados por el Instituto a las entidades correspondientes.
- Se realizó la contratación de profesionales expertos en competencias para apoyar el diseño de los instrumentos de valoración de las competencias funcionales para los cargos mencionados.

Plan de capacitación escuela ICBF por competencias

A partir del mapa estratégico y de las prioridades institucionales definidas por las estrategias del Gobierno nacional se definen los temas principales sobre los que se debe basar el PIC (Plan Institucional de Capacitación) de cada vigencia de acuerdo con lo establecido en la Resolución 4665 de 2007 “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” y la Guía 17 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El Plan Institucional de Capacitación se define como un conjunto de acciones dirigidas a fortalecer las habilidades y las competencias necesarias de los colaboradores el ICBF, en un período determinado de tiempo, está encaminado a conseguir los objetivos establecidos y derivados del diagnóstico de las necesidades de capacitación.

Implementación

El Plan Institucional de Capacitación se ejecuta por medio de una propuesta de Escuela ICBF como una herramienta para el fortalecimiento de las competencias y habilidades de los colaboradores, por medio de una oferta académica permanente y algunos cursos variables con cubrimiento nacional, en las modalidades virtual, presencial y semi-presencial. Facilitar el acceso a información básica y a herramientas de capacitación en materia laboral las cuales aseguran impedir prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

La sede de la Dirección General es la responsable de desarrollar la modalidad virtual, la cual busca llegar al máximo número de colaboradores con una oferta de cursos que cada año aumenta. Esta plataforma virtual es un portal web, que permite la gestión de enseñanza y aprendizaje asemejando el aula presencial. Los colaboradores pueden acceder al cronograma de la escuela virtual por medio de la Intranet, además de recibir correos electrónicos con la información de los cursos que están próximos a realizarse.

En cuanto al desarrollo de la modalidad presencial, cada sede es la responsable de formular y ejecutar su propio Plan Institucional de Capacitación, en el cual directamente proponen las temáticas en las que deben fortalecer o actualizar a sus colaboradores.

Con el fin de hacer seguimiento a este proceso se construyó el indicador de Cupos de Capacitación Ejecutados, con el cual se mide la proporción de cupos ejecutados de

acuerdo a la programación del Plan Institucional de Capacitación; el Instituto proyecta conseguir que este llegue al 90% durante el año 2013.

Resultados

- La Escuela ICBF permite diseñar cursos ajustados a las necesidades de formación propias de cada área.
- Por medio de la Escuela Virtual se logra capacitar a los colaboradores en los ámbitos nacional, regional y zonal.
- Elaboración y ejecución del Plan Institucional de Capacitación en las 33 regionales y la sede de la Dirección General.
- Reporte mensual de actividades de capacitación realizadas en las 33 regionales y la sede de la Dirección General.
- Cumplimiento a la fecha del indicador de cupos de capacitación ejecutados del Plan Institucional de Capacitación con un 94.8 %.
- Se han logrado los siguientes avances al efectuar capacitaciones en los macro procesos definidos en el Instituto:

Macro Procesos	Capacitaciones realizadas
Misionales:	<ul style="list-style-type: none"> - Diplomado en apoyo y fortalecimiento a familias de niños, niñas y adolescentes con discapacidad. - Encuentros Nacionales de Defensores de Familia. - Capacitación en restablecimiento de derechos. - Capacitación de estándares y lineamientos de protección. - Ley 1098. - Ley de Víctimas, entre otros.
De apoyo	<ul style="list-style-type: none"> -De actualización: capacitación en herramientas tecnológicas. En la escuela virtual se cuentan con los cursos de Microsoft Word, Excel, Outlook, entre otros. -De administración: Fundamentos en Calidad, SYSO y Ambiental, Diplomado sobre Gerencia de Sistemas de

Macro Procesos	Capacitaciones realizadas
	Gestión de la Calidad, entre otros. -Legales: Capacitación de la Ley 1010 de Acoso Laboral, taller seminario la Reforma Tributaria, Ley 1607 de 2012, entre otros.
Estratégicos	Capacitaciones de la estrategia Cero a Siempre.

Salas de Lactancia

El ICBF es consciente de la necesidad de fomentar un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación, por esta razón se han gestado iniciativas para fortalecer las prácticas de equidad de género para sus colaboradores.

Esta propuesta nace de la necesidad de brindar a las madres gestantes y lactantes que laboran en el Instituto un espacio digno en el que se respete el derecho a la alimentación y nutrición en la primera infancia, teniendo en cuenta que el bienestar de las madres repercute en el bienestar de los niños y las niñas.

Así mismo, se enmarca una serie de estrategias que buscan la protección a la primera infancia por medio de las prácticas de crianza como “De Cero a Siempre”, “Instituciones Amigas de la Mujer y de la Infancia”, “Plan Decenal de Lactancia Materna 2010-2020”, entre otros.

Por último, se da cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 238, el cual hace referencia al carácter de obligatoriedad por parte del empleador de conceder los permisos a las trabajadoras que se encuentran en lactancia.

Implementación

Se adecuó en la sede de la Dirección General del ICBF un espacio digno para poner en funcionamiento la sala de lactancia. Esta sala está a cargo de la Dirección de Nutrición, de ella disponen no solo las colaboradoras del Instituto, que se encuentran en periodo de lactancia, sino mujeres que se encuentran en periodo de gestación y necesiten un espacio para descansar.

Las regionales que no cuentan con un espacio físico en la Institución permiten que las madres se desplacen a realizar su labor de lactancia.

Resultados

- 5 madres lactantes han utilizado en lo corrido del año la sala de lactancia de la sede de la Dirección General.

- Se han realizado capacitaciones a madres lactantes en temáticas como
 - Técnicas de extracción y transporte.
 - Técnicas de amamantamiento.
 - Alimentación complementaria.
 - Crianza sensible.
- Contar con un espacio físico que cumpla con los requerimientos sanitarios para la labor de extracción.

Comités de Convivencia Laboral

Política

En cumplimiento de la Ley 1010 del 2006 el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) adoptó medidas preventivas y correctivas frente a situaciones de acoso laboral, por medio de la Resolución 3836 de 2012, en ella se crean los Comités de Convivencia Laboral y se redefine el procedimiento interno para estas situaciones, buscando mantener ambientes adecuados de trabajo, en los cuales los colaboradores tengan unas condiciones dignas, justas y mentalmente saludables.

Los comités de convivencia están conformados por los representantes del empleador y representantes de los trabajadores, estos últimos son elegidos por medio de votación secreta mediante escrutinio público. Deben ser personas que cuenten con ciertos comportamientos y actitudes, tales como respeto, tolerancia, confidencialidad, ética, habilidades de comunicación, imparcialidad, serenidad, reserva en el manejo de la información, asertividad, liderazgo y solución de conflictos.

La función del comité es la de ser una instancia conciliatoria para el manejo de las situaciones laborales que se presenten, promueve la resolución de conflictos mediante el diálogo y la concertación de compromisos entre las partes.

Además debe presentar a la Alta Dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y hacer seguimiento del cumplimiento de estas por parte de la dependencia que se encarga de su puesta en marcha.

Implementación

Para la conformación y la buena práctica de los comités de convivencia la Dirección de Gestión Humana inició un proceso de sensibilización dirigido a los colaboradores del Instituto, en donde se explicaba su importancia, y de presentar una solicitud formal con los requerimientos para su conformación.

Con el fin de que los representantes del comité de convivencia cumplan de forma idónea sus funciones se han realizado capacitaciones que les permiten adquirir los conocimientos necesarios para su quehacer.

Continuando con dicho proceso, se aprovecharon las herramientas tecnológicas con las que cuenta el Instituto con el ánimo de fortalecer la campaña de sensibilización. Además se cuenta con una asesoría exclusiva para resolver inquietudes, donde se brinda un apoyo constante a los Comités de Convivencia Laboral por parte de la Dirección de Gestión Humana.

Resultados

- Creación de 34 comités de convivencia laboral a nivel regional y en la Sede de la Dirección General, los cuales evitan que los conflictos trasciendan al ámbito judicial.
- Capacitación de Comités de Convivencia en las 34 Sedes (33 regionales y sede de la Dirección General). Para estas capacitaciones se contó con el apoyo de un profesional de la ARL y funcionarios del Ministerio de Trabajo.
- En el periodo comprendido entre febrero y julio la Dirección de Gestión Humana ha resuelto en promedio 65 consultas de las regionales y de la sede de la Dirección General sobre el tema de Comités de Convivencia Laboral.
- Diseño de plegable sobre convivencia laboral que será entregado a la totalidad de servidores públicos con el fin fortalecer el proceso de sensibilización.

MEDIO AMBIENTE

El artículo 79 de la Constitución Política de Colombia consagra el derecho a gozar de un ambiente sano, establece el deber del Estado de proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines. Adicionalmente, el artículo 17 del Código de Infancia y Adolescencia determina que “Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a la vida, a una buena calidad de vida y a un ambiente sano en condiciones de dignidad y goce de todos sus derechos en forma prevalente”.

Por ello, el ICBF ha incluido, dentro de su dinámica institucional, la sensibilización permanente y acciones de cuidado y protección del medio ambiente en Colombia.

La política ambiental del ICBF se basa en trece principios y siete estrategias, los cuales se enumeran a continuación:

Principios de política

Todas las personas que forman parte del ICBF, cada uno con las funciones y responsabilidades que le corresponden, deben ser conscientes de los siguientes principios fundamentales para el desarrollo de sus actividades:

Considerar los aspectos ambientales en todas las instancias de la organización, con el fin de incorporar oportunamente las consideraciones ambientales de carácter preventivo, prospectivo y remedial, que contribuyan a optimizar el mejor desempeño ambiental y la mejora continua de la organización.

- *Cumplir con la legislación ambiental vigente que le corresponda a nuestra organización y con toda otra declaración ambiental a la que voluntariamente adhiera.*
- *Identificar, dimensionar y revisar permanentemente los impactos ambientales derivados de las actividades misionales, operativas y de soporte del ICBF, para diseñar y ajustar las acciones de mitigación, corrección o compensación que correspondan.*
- *Priorizar en las actividades internas de la organización, todos aquellos temas relacionados con el uso racional de los recursos naturales, la prevención de la contaminación, el manejo de riesgos y contingencias y la correcta gestión ambiental de los servicios, bienes y productos generados en el Instituto.*
- *Estructurar y operar un sistema de gestión ambiental que brinde el panorama de procesos, procedimientos, herramientas recursos y responsables para el manejo de los aspectos ambientales generados en las diferentes actividades del ICBF, el cumplimiento de la normatividad ambiental y de los más altos estándares de desempeño ambiental y mejora continua de la organización.*
- *Definir y mantener una estructura de recursos humanos (responsables), logísticos y económicos que garantice el desarrollo de las estrategias, programas y acciones de carácter ambiental transversales a toda la organización y a la prestación de sus servicios.*

- *Poner en práctica iniciativas dirigidas a aumentar el grado de conciencia ambiental de todo el personal de la organización y de todos aquellos proveedores y/o contratistas que como resultado de sus actividades puedan generar impactos ambientales.*
- *Promover la educación ambiental con los agentes educativos y la comunidad beneficiaria de nuestros programas y acciones, como una manera de concretar la política ambiental del ICBF y colaborar para que nuestras futuras generaciones incorporen en su cultura y en su estilo de vida las herramientas necesarias para lograr un desarrollo sustentable de sus actividades.*
- *Desarrollar y mantener actualizado un sistema de indicadores ambientales, tanto de gestión como de resultados, que permita hacer seguimiento, retroalimentación, ajuste y reportes sobre la gestión ambiental integral del Instituto.*
- *Comunicar periódicamente a la alta dirección del Instituto, sobre el estado y desempeño de la gestión ambiental, con el propósito de aportar a la toma de decisiones para asumir los ajustes correspondientes.*
- *Informar y difundir permanentemente a los miembros de la organización y al público en general la política, estrategias y acciones ambientales con sus resultados, así como las perspectivas de la gestión ambiental.*
- *Colaborar, a través de los programas y las actividades de las diferentes dependencias de la organización, para que los organismos gubernamentales, no gubernamentales y la sociedad en general mejore la calidad ambiental.*

Estrategias

Estrategia organizacional

Planificación

- El ICBF incluye en el plan de acción/plan indicativo del Instituto, en los de sus dependencias/regionales, así como en las fases de planeación, ejecución y evaluación de sus programas y proyectos, las consideraciones ambientales que se requieran para el cumplimiento de los objetivos y principios de la política.
- El Instituto elabora e incorpora a los convenios, términos de referencia o pliegos de licitación de los servicios contratados o acordados con terceros, apartes de carácter ambiental específicos, donde se establezcan los criterios y parámetros ambientales bajo los cuales se deben prestar los servicios o ejecutar los trabajos.

Coordinación interna

- Las diferentes dependencias del ICBF asumen y dan cumplimiento a los principios, procedimientos e instrumentos de gestión ambiental que establezca la entidad, adelantando las gestiones de coordinación interna que se requieran para la eficiente gestión ambiental y mejoramiento continuo tanto a nivel organizacional como de los bienes, productos y servicios prestados por el Instituto.

Coordinación interinstitucional

- El ICBF participa junto con las organizaciones públicas y privadas del orden nacional y territorial en el desarrollo de actividades o proyectos que mejoren la salud y seguridad de las personas y la calidad del ambiente en las instalaciones, programas, infraestructura o áreas donde el Instituto tiene una participación directa.
- El Instituto concurre activamente a las instancias de participación social y ambiental institucionales y territoriales relacionadas con la atención a poblaciones actuales y potenciales beneficiarias del ICBF, la protección del medio ambiente y la prevención y atención de desastres.

Seguimiento y ajuste

- Como parte del mejoramiento continuo y la autorregulación, el ICBF diseña e implementa un sistema de seguimiento y evaluación que abarque a las diferentes dependencias y dimensiones ambientales que les conciernen, con el propósito de observar permanentemente los avances, o dificultades en la gestión ambiental de los programas, proyectos o actividades a su cargo, y tomar oportunamente las acciones pertinentes.

Estrategia de divulgación y comunicación

- El Instituto define mecanismos permanentes para que se comunique a todas las personas que trabajan en la organización o en nombre de ella, la política ambiental, así como los resultados alcanzados en cumplimiento de la misma. De igual manera nuestra política estará a disposición del público en general.
- El ICBF mantiene flujos permanentes de comunicación y retroalimentación entre las diferentes dependencias de la entidad para que la aplicación de las estrategias y líneas de acción de carácter ambiental sean dinámicas, analizadas y reflexionadas en términos de la efectividad y pertinencia.
- El Instituto promueve actividades de sensibilización y cursos de capacitación destinados a todo el personal de la entidad con el objetivo de generar conciencia y conocimientos que contribuyan a fortalecer la gestión y buenas prácticas ambientales en la cotidianidad del quehacer laboral y personal.

Estrategia jurídica y normativa

Normativas

- El ICBF da estricto cumplimiento a las leyes y reglamentos ambientales vigentes en el país y participa activa y responsablemente en las discusiones de temas y normativas ambientales que sean de su interés e incumbencia.
- El ICBF, bajo el anterior contexto, trabaja en la generación de un marco normativo interno dirigido al establecimiento de directrices y estándares de calidad ambiental que den eficaces respuestas al manejo de aspectos ambientales significantes y al desarrollo de buenas

prácticas ambientales para prevenir y mitigar afectaciones menores tanto de orden organizacional como de sus productos, bienes y servicios.

Contractuales

- Incorpora a los contratos de aporte, concesión y demás que adelante el Instituto con terceros, cláusulas ambientales relacionadas con el cumplimiento de la política y estándares ambientales del ICBF, de las leyes y normatividad ambiental que aplique. Asimismo aplica con rigor las sanciones que correspondan al incumplimiento de estas responsabilidades.

Estrategia económica

- El ICBF asigna la estructura de recursos humanos, logísticos y financieros necesaria para viabilizar y garantizar la sostenibilidad de la política y líneas de acción encaminadas a su cumplimiento.

- El Instituto incorpora en los presupuestos los costos asociados con los estudios, las medidas de manejo y control para prevenir, corregir, mitigar, compensar o potenciar los impactos causados por la prestación de los servicios y la generación de bienes y servicios.

- En los estudios de factibilidad técnico-económica de los proyectos que se adelantan en el ICBF, se incluye el análisis de los costos y beneficios ambientales como parte de dicha evaluación.

Estrategia para la gestión social

Instalaciones e infraestructura básica

- El Instituto lidera la gestión, ante las entidades pertinentes, para adelantar programas especiales encaminados al mejoramiento de la calidad y seguridad ambiental de las viviendas e instalaciones donde se desarrollan programas de atención a la familia, la niñez y la tercera edad.

Formación y buenas prácticas

- El ICBF adelanta actividades sistemáticas y estructuradas de sensibilización, capacitación y educación en temas ambientales, dirigidas a los funcionarios, contratistas, agentes educativos, a las familias, a los niños y niñas, para contribuir a la construcción de una base de principios y comportamientos ambientalmente sanos que se reflejen en la cotidianidad de estos grupos de personas y que redunden en el bienestar y seguridad de los mismos y del medio ambiente.

Estrategia tecnológica

- El Instituto desarrolla estudios, instrumentos y las herramientas necesarias para incorporar en el desarrollo de sus labores misionales mejores prácticas para la optimización del uso de los recursos naturales, la bioseguridad, la prevención de riesgos, así como para la gestión ambiental integral.

- El ICBF, privilegia en los diseños, nuevos desarrollos, adecuaciones y reposiciones de infraestructura, equipos y materiales, la selección y utilización de tecnologías limpias, mejores prácticas, y materiales ambientalmente eficientes, amigables y sanos para la vida y el entorno natural y social.

Estrategia de seguimiento

- El ICBF desarrolla y mantiene actualizado un sistema de indicadores de desempeño ambiental que considera la gestión en sus etapas de planeación, ejecución y evaluación y los impactos ambientales, con el propósito de realizar seguimiento, retroalimentación, ajuste y reportes sobre la gestión ambiental integral del Instituto, según la gradualidad propuesta para el desarrollo de la política.

- El Instituto a través del sistema de seguimiento, evalúa la efectividad y pertinencia de las medidas propuestas para el desarrollo de la política, así como aquellas dirigidas a la prevención, mitigación, control, compensación de los impactos ambientales generados por los productos, bienes y servicios desarrollados por el ICBF en cumplimiento de su misión.

- El seguimiento al desempeño ambiental del ICBF se documenta, implementa y mantiene con el propósito de generar reportes y comunicaciones periódicas, sobre el estado y desempeño de la gestión ambiental, dirigidas tanto a la alta dirección del Instituto, como a las instancias concernidas con la toma de decisiones, para asumir los ajustes correspondientes.

De esta forma el control de los aspectos ambientales de la Dirección General del ICBF posee un diagnóstico documentado a partir de la aplicación del procedimiento de Identificación y valoración de aspectos e impactos ambientales. Incluye además, una revisión de la normativa legal ambiental aplicable documentada en el procedimiento de evaluación de requisitos legales (matriz de verificación de requisitos legales).

En consecuencia del diagnóstico, se formulan los siguientes programas:

- Comunicación y sensibilización ambiental
- Gestión ambiental integral organizacional
- Manejo de infraestructura
- Manejo de residuos sólidos
- Manejo de vertimientos
- Manejo del parque automotor
- Manejo de zonas verdes
- Gestión de proveedores
- Desarrollo tecnológico

- Gestión del riesgo ambiental
- Seguimiento y evaluación

Cada programa, para facilitar su implementación, se estructura a través de fichas ambientales, estos son unos instrumentos que responden a las preguntas ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Cuándo? y ¿Dónde? implementar las medidas de control de los aspectos ambientales de la sede de la Dirección General, de las regionales y los centros zonales.

Con respecto a la gestión de los programas más representativos y con mayor significancia ambiental como es el caso del programa Desayunos Infantiles con Amor, posee estándares técnicos de supervisión, al igual que objetivos y estrategias ambientales, ya que posee un plan de manejo ambiental, cuya ejecución obedece a la dinámica del Plan de Manejo Ambiental, esta contempla el desarrollo de actividades de sensibilización, entrega de incentivos y la realización de rutas de recolección de residuos. Existe disposición y preocupación de la entidad frente a los impactos producidos especialmente con los residuos de *tetra pack*.

De igual manera en los Programas de Primera Infancia (Hogares Infantiles y Hogares Comunitarios de Bienestar, CDI, Jardines Sociales) y de Niñez y Adolescencia (Programa de Alimentación Escolar), se han establecido dentro del Plan de Saneamiento Básico, buenas prácticas ambientales asociadas al deterioro o alteración de los alimentos o sus preparaciones, para proteger la salud del consumidor, mediante la aplicación y el seguimiento de los requerimientos básicos de la limpieza y desinfección, disposición de desechos sólidos, control de insectos y roedores, monitoreo de calidad de agua y capacitación continua al personal.

En lo concerniente a las plantas de bienestarina en Cartago (Valle) y Atlántico (Sabanagrande), dan cumplimiento al establecimiento, implementación y mantenimiento de los procedimientos de normas prioritarias de un sistema de gestión ambiental, en lo concerniente a identificación y valoración de aspectos e impactos ambientales y evaluación de requisitos legales, haciendo énfasis en los siguientes aspectos:

- Caracterización de aguas residuales domésticas, el cual la empresa presenta a las respectivas autoridades ambientales (Corporaciones Autónomas Regionales CVC y CRA) los reportes anuales respectivos.
- Monitoreo de material particulado, estudio que igualmente se remite a la autoridad ambiental con una periodicidad bienal.
- Manejo de residuos sólidos que contempla un plan de manejo, el cual establece un control operacional en el marco de la reglamentación vigente.

Dichos programas atienden los requerimientos de la planificación estratégica, allí la formulación es liderada por la Dirección de Planeación y Control de Gestión y su implementación por la Dirección Administrativa y las áreas misionales, en concordancia con la vigencia del Plan Indicativo Institucional y las políticas que en materia ambiental establece el Gobierno nacional.

Principio 7. Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales

A partir de 2008 desde el ICBF se vienen adelantando acciones que promuevan el cuidado y protección del medio ambiente. El Instituto cuenta con una serie de políticas y lineamientos de prevención de impacto al medio ambiente en el marco de la Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional (EPICO), ajustado a las coyunturas de acción de la institución y articulado con el enfoque estratégico de la entidad.

De acuerdo con este enfoque, que tiene aspectos fundamentales como la innovación, la gestión del conocimiento y los diferentes ejes de operación, el eje ambiental hace parte del modelo integrado de gestión del ICBF, en este marco se orienta a *promover y adoptar mejores prácticas ambientales por parte de los colaboradores en desarrollo de sus actividades y de los aliados y beneficiarios en ejecución de los servicios.*

En este sentido, el eje ambiental maneja los aspectos ambientales en todas las instancias, con el fin de prevenir, mitigar, remediar y compensar los posibles impactos y optimizar el desempeño ambiental.

En el ICBF, los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente se encuentran identificados como aspectos e impactos ambientales en los componentes de suelo, comunidad y agua, siendo el agua, el aire y el suelo donde más se evidencian los impactos negativos, mientras que en el componente de comunidad es donde más se hacen notorios los impactos positivos. Para lograr aumentar los logros y mitigar las deficiencias en el aspecto ambiental se cuenta actualmente con 34 planes de gestión ambiental y 234 planes de preparación y respuesta ante emergencias.

En materia de impacto ambiental se tienen identificados puntos críticos en lo que se refiere al consumo de energía en los equipos de cómputo, la generación de ganchos de cosedora y tóner en la oficina, y el consumo excesivo de papel en la elaboración de diversos documentos junto con la contaminación y disposición inadecuada de residuos (no utilización de puntos ecológicos y no aprovechamiento de material reciclable). En lo referente a los impactos positivos en el marco de la comunidad se enfatizó en la gestión de programas que promueven la cultura ambiental y el desarrollo sostenible junto con la apropiación de prácticas ambientales a partir de la realización de eventos y convenios interadministrativos.

En lo que respecta a las medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental se cuenta con un software de registro y solución de problemas y se establecen planes de mejora con el objeto de poner en marcha soluciones factibles en un periodo de tiempo determinado. Asimismo, se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes para lo cual existe un registro de acciones y de sucesos de carácter legal o normativo que afecten el funcionamiento y la metodología del ICBF en materia ambiental.

Al iniciar nuestra vinculación al Pacto Global reconocemos la falta de estructuración y posterior socialización de indicadores y mediciones concretas sobre los diferentes impactos al medio ambiente, dado que el ICBF maneja escenarios en lo referente al nivel nacional (sede nacional), los centros zonales y las regionales que por aspectos climáticos y coyunturales pueden presentar diferencias y obstáculos para homogenizar las variables y los indicadores.

Principio 8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental

Existen diferentes iniciativas de sensibilización masiva llevadas a cabo por los diferentes equipos dentro del ICBF, así como auguran el beneficio de todos los colaboradores y los beneficiarios también propenden por proyectar al Instituto como una organización que ejecuta con eficiencia políticas de reciclaje y responsabilidad ambiental, toda vez que dentro de la política de construir familias con bienestar es fundamental suscitar un ambiente sano y saludable para los niños, niñas y adolescentes.

Por otra parte, de conformidad con el documento Conpes 3530 de 2008 referente a los lineamientos y estrategias para fortalecer el servicio público de aseo en el marco de la gestión integral de residuos sólidos se busca concientizar cada vez más a todos los colaboradores del ICBF de la responsabilidad ambiental.

Con la utilización de puntos ecológicos, junto con la formulación y puesta en marcha de políticas para la reducción del impacto ambiental se procura que dentro de los procesos y el manejo de productos exista una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales en todos los ejes y entornos del ICBF.

Como aspectos positivos, en lo referente a la generación de conciencia se encuentran programas y estrategias de formación de madres comunitarias, padres de familia, niños, niñas y adolescentes y colaboradores ICBF en todo el territorio nacional como multiplicadores ambientales en la gestión e implementación de políticas de prevención de impacto al medio ambiente.

Es necesario mencionar que en 2010, uno de los logros más significativos en lo que se refiere a la gestión del ICBF en materia ambiental, fue que el Instituto ganó el Premio de Responsabilidad Ambiental, Subcategoría “Cultura Ambiental” otorgado por la Fundación Siembra Colombia, apoyado por el PNUD, la Embajada Británica y el Ministerio del Medio Ambiente e igualmente su vinculación al Banco de Éxitos de proyectos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En lo que respecta a las medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades, se cuentan con campañas y sensibilizaciones para todos los funcionarios en la sede nacional sobre el consumo de energía por medio de los computadores y el consumo de agua. Las anteriores se realizan con campañas de sensibilización entre los funcionarios que los involucran directamente con el compromiso ambiental.

Como principales logros en materia de sensibilización y capacitación en mejores prácticas ambientales se han formado cerca de 500.000 niños y niñas, cerca de 3.000 padres de familia, cerca de 5.000 colaboradores ICBF, y más de 60.000 madres comunitarias.

Asimismo, en el 2012 se mantuvo el énfasis en la promoción de cultura ambiental mediante concursos internos sobre ideas innovadoras en el cambio ambiental, para esto se desarrolló el Premio Eco regionales donde se presentaron más de 110 experiencias exitosas en 6 categorías diferentes, y se continuó con el desarrollo de campañas de ahorro de agua, energía y papel en todo el país. También se cuenta con dos (2) guías multimedia sobre las mejores prácticas ambientales en la institución y van dirigidas a todos los colaboradores del ICBF a nivel nacional.

En cuanto a la emisión de gases y sustancias perjudiciales, el ICBF está promoviendo mediante la huella de carbono la sustitución de emisiones de CO₂ en parte de sus eventos haciendo el cálculo de las mismas y cubriéndola mediante siembras masivas de árboles en convenio con entidades territoriales.

Asimismo, se ha venido implantando la estrategia “Cero Papel” con el objetivo de utilizar más los formatos digitales y minimizar el nivel de impresiones para disminuir el impacto al medio ambiente.

Principio 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente

La adaptación del ICBF frente a los adelantos en la tecnología en materia ambiental con el objetivo de implementarla se puede ver reflejada en hechos concretos como la reciente adquisición de paneles solares para la iluminación en la sede Dirección General en la ciudad de Bogotá como piloto a evaluar. Asimismo, se busca tener un margen de aplicabilidad más amplio debido a la heterogeneidad de los requerimientos y necesidades ambientales de centros zonales y regionales en distintas regiones del país con condiciones climáticas y coyunturales muy distintas. Adicionalmente, en las diferentes seccionales del ICBF y en la sede nacional se cuenta con puntos ecológicos para la separación de residuos sólidos.

A futuro se piensa contar con tecnologías de compostaje y procesos más avanzados en el eje ambiental en lo referente al manejo y reutilización de los recursos, pero debido a la falta de personal, recursos e infraestructura que realmente se ajusten a las necesidades de la mayoría de locaciones donde llega el ICBF, solo se encuentran plasmados en planes de acción a futuro en el campo del desarrollo tecnológico con impacto a nivel nacional.

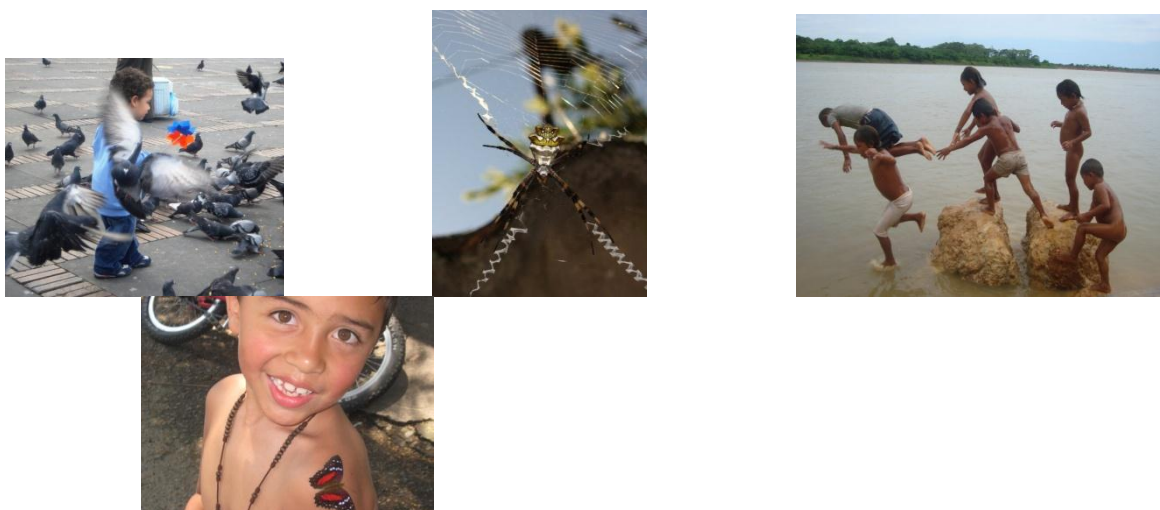
Nuestro reto desde el punto de vista tecnológico resulta ser la disposición final de los residuos tecnológicos en el desarrollo de los procesos de renovación del parque computacional.

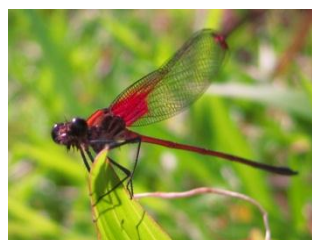
1. ANEXO FOTOGRÁFICO

Fotografía 1. Otorgamiento Premio de Responsabilidad Ambiental 2010 en Cultura Ambiental



Fotografías 2. Sede Dirección General. Finalistas II Concurso de Fotografía ICBF por la Biodiversidad.





Fotografías 3. Antioquia. Socialización Cartillas derechos y deberes de los niños y las niñas con el medio ambiente.



Fotografía 4. Cundinamarca. Día mundial de las poblaciones indígenas.



Fotografía 5. Caldas. Sensibilización padres de familia.



Fotografía 6. Casanare. Paz de Ariporo (Casanare). Cartillas derechos y deberes de los niños y las niñas con el medio ambiente.



Fotografías 7. Regional Casanare. Centro Zonal Villanueva. Cartillas derechos y deberes de los niños y las niñas con el medio ambiente.



Fotografía 8. Póster. Celebración día de las Tecnologías Apropiadas. Cundinamarca.



Fotografías 9. Regional Guainía. Elaboración de Portalápices con Cajas de Tetrapack



Fotografías 10. Regional Valle Comunidad Embera-Chami, Resguardo Kipara



Fotografías 11. Antioquia siembra con amor



Fotografías 12. Regional Caldas. Planta un árbol, respira oxígeno.



Fotografía 13. Regional Putumayo. Realización concurso gotas de agua, gotas de vida. ¡No desperdiciemos ni una!



Fotografías 14. Regional Valle. Exposición material reciclable. Madres Comunitarias



Fotografía 15. Regional Nariño. Talleres piloto. Socialización de la cartilla de deberes y derechos de los niños y las niñas con el medio ambiente



**Realización de trabajo en grupos por parte de
Madres comunitarias de Pasto**



Exposición de trabajos en grupo



Exposición de títeres realizados por madres comunitarias, Pasto.

Principio de anticorrupción

Principio 10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

La lucha contra la corrupción en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) es una obligación legal dado su carácter de entidad estatal que está reforzado con el convencimiento ético reflejado en uno de los principios que rige nuestra entidad: *"Actuamos con patriotismo y no aceptamos lo inaceptable"*.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 1474 de 2011, *"por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"*. Esta ley en su artículo 73, *"Plan de anticorrupción y de atención al ciudadano"*, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. En atención a lo anterior el ICBF decidió implementar la metodología para elaborar la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano diseñada por la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

Esta herramienta denominada *"Estrategia para la construcción del plan anticorrupción y de atención al ciudadano"*, es un instrumento de tipo preventivo para el control de la gestión institucional. Su metodología incluye cuatro componentes autónomos e independientes, que contienen parámetros y soportes normativos propios. El primero de ellos hace énfasis en la metodología del mapa de riesgos de corrupción; el segundo componente es la estrategia anti trámites; el tercero es la rendición de cuentas y el cuarto, incluye los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano.

Como valor agregado, el ICBF incluyó como parte de la estrategia de lucha contra la corrupción, la iniciativa de blindaje electoral, que consiste en identificar y mitigar los riesgos de corrupción que puedan presentarse en la Entidad, debido a la marcada actividad política en el país, de cara al período electoral que se avecina.

Estructuración de la estrategia de lucha contra la corrupción y atención al ciudadano.

1. Mapa de riesgos de corrupción

Durante el año 2013, bajo el liderazgo de la Dirección de Planeación y Control de Gestión, se ha iniciado un proceso de identificación y evaluación de los riesgos de corrupción en la Sede de la Dirección General y en las 33 regionales a nivel nacional. Dichos riesgos asociados a todos los macro procesos y procesos, con el fin de fortalecer las medidas de prevención y control.

Como parte de la estrategia también se definió la revisión de la Guía de Administración de Riesgos tomando como punto de partida los lineamientos del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) contenidos en la metodología de Administración de Riesgos del Departamento Administrativo de la Función Pública de la Presidencia de la República. Sin embargo, algunos de sus elementos se desarrollaron en forma diferente, en el entendido de que un acto de corrupción es inaceptable e intolerable y requiere un tratamiento especial.

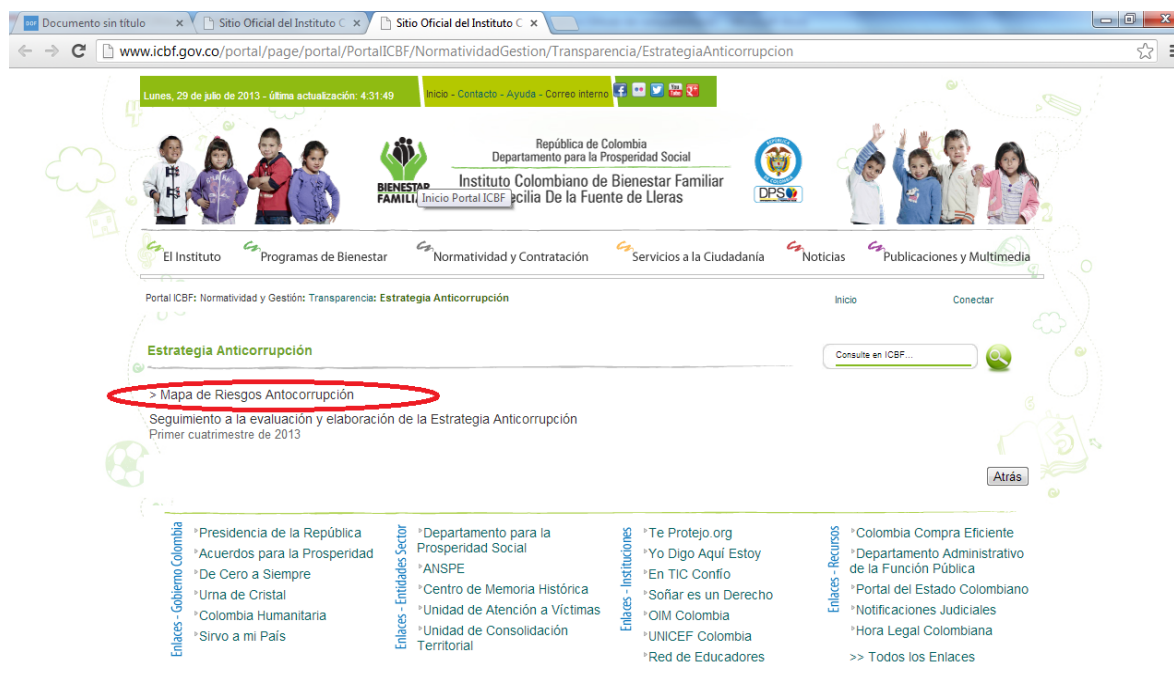
Durante el proceso de elaboración del mapa de riesgos de corrupción, el ICBF se apoyó en el Grupo ÉPICO (Grupo de profesionales que hacen parte de la Estrategia Permanente de Innovación y Cambio Organizacional), encargado a nivel nacional de promover, divulgar y mantener todos los lineamientos y estrategias que permitan mejorar y fortalecer la dinámica institucional. Este grupo realizó actividades de sensibilización y acompañamiento para la validación de los riesgos de corrupción.

Durante el primer cuatrimestre del año todos los procesos, desde la sede de la Dirección hasta el nivel regional, realizaron el análisis, identificación, valoración y definieron las actividades para controlar sus riesgos.

Posteriormente, el mapa de riesgos y el plan de medidas de control fue publicado a finales del mes de abril de 2013, para ser consultado por el público en general, reiterando así el compromiso de transparencia y legalidad de las acciones del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el cual puede encontrarse en la página web del ICBF en la siguiente ruta:

www.icbf.gov.co/normatividad-y-contratacion/transparencia/estrategia-anticorrupcion/mapa-de-riesgos-anticorrupcion

Por último, de acuerdo a las actividades fijadas por cada proceso para mitigar sus riesgos se definieron las siguientes fechas para dar seguimiento a los controles: Junio, septiembre y diciembre de 2013.



Documento sin título x Sitio Oficial del Instituto C Sitio Oficial del Instituto C www.icbf.gov.co/portal/p www.icbf.gov.co/portal/page/portal/Descargas1/Convocatorias1/Consolidado%20Riesgos%20corrupcion.pdf

#	MACROPROCESO/ PROCESO	CAUSAS	RIESGO	DESCRIPCIÓN	CONSECUENCIAS	NIVEL DE RIESGO	CONTROLES	ACCIONES	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
1	Direcccionamiento Estratégico	Carencia de conciencia social, excesiva concentración de poder y de decisión en ciertas actividades a un solo funcionario	Concentración de poder (Planeación)	Concentrar demasiado poder en uno solo Director personas, cuyos buenas intenciones son claras hoy, pero mañana no sabemos,	Decisiones institucionales que inducen a intereses particulares	BAJO-ACEPTABLE 4	Promover mayor difusión de decisiones estratégicas	1. Mensualmente identificar las decisiones estratégicas 2. Definir mecanismo para la difusión 3. Verificar el envío y eficacia de la situación de las decisiones estratégicas	01/03/2013	31/12/2013
3		Presiones políticas y económicas en todos los niveles, falta de rigurosidad en el análisis de la información en la programación	Tráfico de influencias (programación)	Autoridad o la influencia que pueden emplear los directivos con cierto nivel jerárquico para lograr decisiones de metas y presupuestos sesgados	Afectación de la asignación de recursos para atender a la población beneficiaria	MODERADO 6	Sistema optimizado de programación	1. Diseñar un proceso de programación con mucho mas tiempo de anticipación 2. Realizar análisis estadísticos e históricos mas robustos en el proceso de programación 3. Sensibilizar a los actores involucrados frente a los riesgos de corrupción en el proceso de programación 4. Realizar informe de evaluación del nuevo modelo de programación.	01/01/2014	31-Sep-2013
5		Modalidades de contratación para la operación del servicio (contratación Directa) Límite objetividad del proceso la Selección subjetiva Contratación regionalizada para la selección de operadores Recursos limitados para la supervisión de los programas, modalidades, convenios Tráfico de influencias	Amiguismo y clientelismo	Aprovechar de la posición política y económica para favorecer los intereses de terceros	Contratación tardía de los operadores Inoportunidad en la prestación del servicio Ineficiencia técnica y operativa Insuficiente del Operador para la prestación del servicio Baja efectividad en la ejecución de los programas, modalidades Ineficiencia en la prestación del servicio y en el cumplimiento de las obligaciones contractuales	MODERADO 4	Asistencia técnica para el cumplimiento de las obligaciones	Verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales por modalidad y servicio a través de los Comités técnicos bimestrales con los operadores y regionales para la programa de Familia con Bienestar Realización de visitas técnicas para los niveles regional y zonal Seguimiento y monitoreo	10/04/2013	30/12/2013

2. Medidas anti trámites

Según la metodología, la política de racionalización de trámites del Gobierno Nacional es liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y busca facilitar el acceso a los servicios que brinda la administración pública. Cada entidad debe simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar, y automatizar los trámites existentes, así como acercar al ciudadano a los servicios que presta el Gobierno nacional mediante la modernización y el aumento de la eficiencia de sus procedimientos.

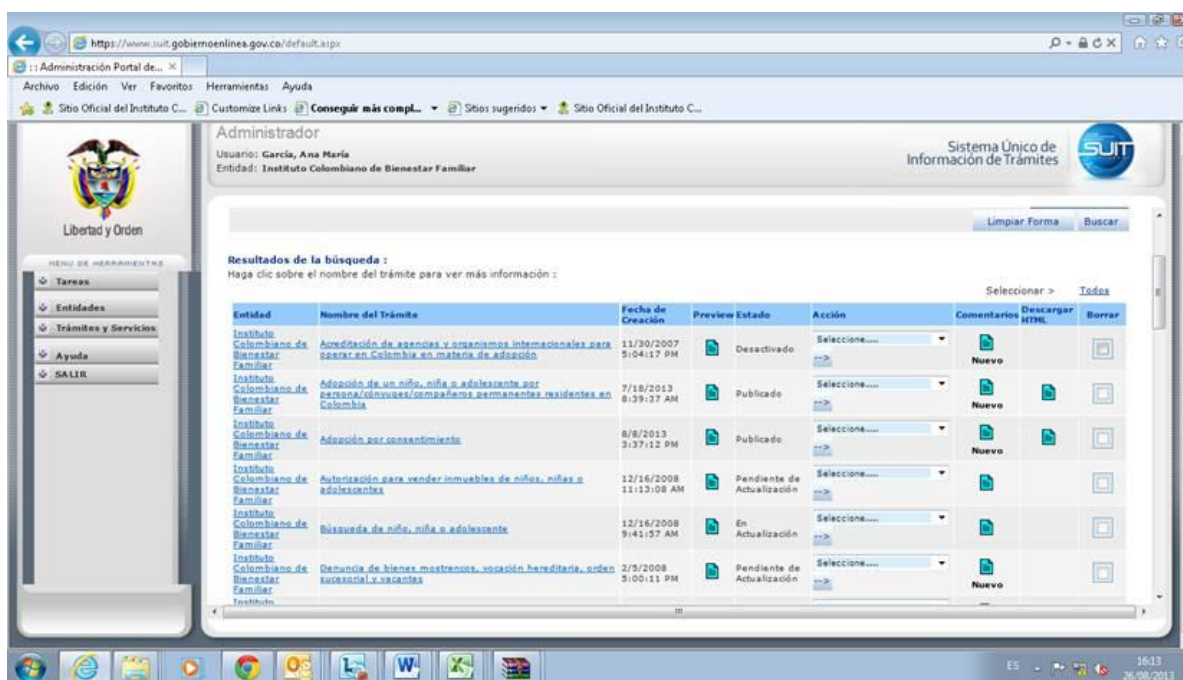
En el ICBF se estructuró el Comité Anti trámites y Gobierno en Línea bajo la resolución 9595 del 10 de diciembre de 2012. Esta fue derogada por la resolución 7000 del 23 de agosto de 2013, que denominó al comité como Comité Institucional de Desarrollo Administrativo. En concordancia con esta resolución, el Instituto garantizará que dentro del plan de acción anual se definan acciones para la implementación de la Estrategia Gobierno en Línea (GEL) y la racionalización de trámites, en una línea denominada "Trámites racionalizados y actualizados en el portal SUIT" (Sistema Único de Información de Trámites), en donde se establecieron las siguientes actividades:

- Actualizar 28 trámites a cargo del ICBF.
- Racionalizar los trámites (otorgar o reconocer personería jurídica por parte del ICBF/Licencia de funcionamiento a personas jurídicas del Sistema Nacional de Bienestar Familiar.
- Publicar trámites actualizados y racionalizados en el portal SUIT

De acuerdo a la línea definida en el Plan de Acción del año 2013 denominada “Trámites racionalizados y actualizados en el portal SUIT” se evidenció que para el mes de abril, de los 28 trámites en el Sistema Único de Información de Trámites (SUIT) se consolidaron 18 trámites que se reportaron al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); estos presentaron algunas observaciones por parte de la Función Pública; por tanto, el ICBF a finales del mes de abril envió ocho trámites ajustados y le solicitó al DAFP que dentro de estos ocho trámites presentados cinco se fusionen en dos grupos. Esta solicitud quedó pendiente de aprobación por parte del DAFP.

Actualmente, se encuentran publicados en el SUIT los siguientes siete trámites:

NOMBRE DEL TRÁMITE	NOMBRE DE LA ENTIDAD	ESTADO DEL TRÁMITE	TRÁMITE FECHA VERIFICACIÓN
Adopción de un niño, niña o adolescente por persona/cónyuges/compañeros permanentes residentes en Colombia	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	7/18/2013
Adopción por consentimiento	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	8/08/2013
Reconocimiento voluntario de paternidad o maternidad de un niño, niña o adolescente	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	5/29/2013
Permiso de salida del país para niños, niñas o adolescentes	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	7/04/2013
Garantía del derecho de alimentos, visitas y custodia	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	5/29/2013
Proceso ejecutivo de alimentos a través de Defensor de Familia	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	5/29/2013
Privación, suspensión y/o restablecimiento de la patria potestad	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	Publicado	5/29/2013



3. Rendición de cuentas

Más allá de ser una práctica periódica de audiencias públicas, la rendición de cuentas a la ciudadanía debe ser un ejercicio permanente que se oriente a afianzar la relación Estado-ciudadano.

En el plan de acción integral del ICBF aprobado para la vigencia 2013, se establecieron las siguientes actividades:

- ✓ Elaborar el plan inicial y cronograma de rendición de cuentas del nivel nacional 2013.
- ✓ Preparar y presentar el informe nacional.
- ✓ Entregar los lineamientos a las regionales y centros zonales.
- ✓ Realizar el seguimiento a los eventos de rendición de cuentas y mesas públicas del nivel regional y zonal 2013.

Para el primer trimestre se programaron y realizaron dos eventos de rendición de cuentas a nivel nacional de la siguiente manera:

El evento de rendición de cuentas programado por el nivel nacional, fue realizado el martes 12 de febrero de 2013 en las instalaciones del ICBF en cabeza del exdirector General Diego Molano Aponte y liderado por el equipo del Sistema Nacional de Bienestar Familiar; este tuvo

como propósito rendir cuentas sobre la gestión de gobierno en torno a la garantía y el cumplimiento de los derechos de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes por parte del Gobierno nacional en cabeza del Presidente de la República.

El evento de rendición de cuentas con los operadores de servicios se realizó el 30 de marzo de 2013 y fue liderado por el equipo de Cooperación y Convenios del nivel nacional y su objetivo evaluar conjuntamente la calidad de los programas y servicios que se brindan a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, sujetos del quehacer misional del ICBF y reflexionar sobre los alcances, las dificultades y acciones de mejora que se requieren para cualificar el servicio público de Bienestar Familiar.

Entre enero y marzo de 2013 se realizaron 11 mesas públicas: tres desarrollaron el tema PAE (Programa de Alimentación Escolar); dos mesas de protección, trabajo infantil y abuso sexual; tres se hicieron sobre temas de primera infancia, hogares comunitarios de bienestar y Centros de Desarrollo Integral en sus distintas modalidades y las problemáticas y tres se hicieron sobre los informes de gestión de todos los programas y servicios que brinda el ICBF en los municipios del país.

4. Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano

Este componente es liderado por el Programa Nacional de Servicio al Ciudadano del Departamento Nacional de Planeación, el cual busca mejorar la calidad y acceso de los trámites y servicios de la administración pública y satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Desde la Dirección de Servicios y Atención del ICBF (Oficina de Atención al Ciudadano), se incluyeron en el Plan de Acción Integral Anual, dos líneas de acción:

- Tecnologías de la información utilizadas por los ciudadanos: *Cultura Ciudadana*.
- Sistemas de información apropiados por los servidores públicos: *Cultura de Servicio*.

Estas acciones apuntan a mejorar los servicios existentes y fortalecer el uso y acceso a los canales de atención (fases de gobierno en línea).

Igualmente, el Instituto está implementando herramientas como los formularios para Peticiones, Quejas y Reclamos (PQR) que se encuentran en el portal web y en el Sistema Electrónico de Asignación de Citas con el fin de facilitar al ciudadano los trámites por realizar ante la institución.

En el mes de abril se actualizaron los instructivos del Sistema Electrónico de Asignación de Citas (SEAC) y el proveedor del sistema actualizó el manual de usuario con los cambios que salieron a producción en el mes de junio de 2013.

El Sistema Electrónico de Asignación de Citas (SEAC) se encuentra operando en la Regional Bogotá y en prueba piloto se encuentran las regionales de Antioquia y Cundinamarca. Se espera tener las 33 regionales del ICBF operando el sistema para asignación de citas a finales de 2013.

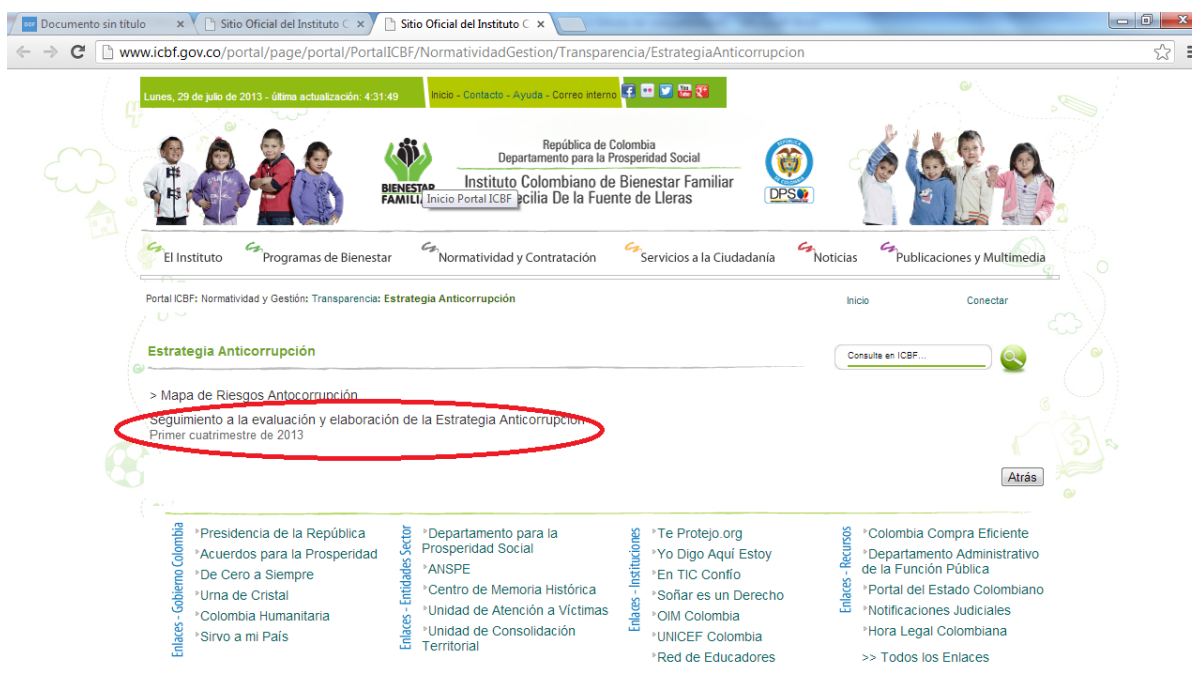
5. Iniciativa. Estrategia de mitigación del riesgo electoral

Como complemento a las estrategias anteriores, con el ánimo de promover la imparcialidad y la transparencia en la asignación de los recursos públicos y el desarrollo de los programas sociales que maneja el ICBF en la coyuntura electoral que se avecina, el Instituto puso en marcha algunas actividades que se presentan a continuación, así como los avances a estas actividades:

Nombre de la Iniciativa	ESTRATEGIA DE MITIGACIÓN DEL RIESGO ELECTORAL	
	Actividad	Seguimiento
Plan por desarrollar	Sensibilizar a los colaboradores ICBF con el fin de evitar prácticas que permitan el clientelismo.	A través de la carta abierta del Director General del ICBF, se comunicó a la entidad el interés de promover la estrategia para mitigar el riesgo electoral. Se publicó en la página web de la Entidad y se solicitó a los Directores de los procesos divulgar la estrategia en su grupo de trabajo.
	Creación de la Mesa Técnica de Blindaje Electoral; allí se analizarán presuntas situaciones que pongan en riesgo la transparencia de la Entidad y se definirán las acciones correctivas.	Por medio de la resolución No. 5764, el ICBF creó la Mesa Técnica de Blindaje Electoral en donde se definen los miembros que integran la mesa, la periodicidad de las reuniones y sus funciones.
	Anexo a los contratos de prestación de servicios y de los operadores, un acuerdo de transparencia que obliga a los mismos a abstenerse de utilizar los programas y servicios del ICBF para promover o favorecer partidos o causas políticas.	A partir del mes de enero de 2013 se solicitó a todos los contratistas y proveedores la suscripción del acuerdo de transparencia.
	Poner a disposición de los colaboradores del ICBF, herramientas y medios que permitan denunciar las irregularidades que se puedan	Se definió con la Oficina de Control Interno poner a disposición de los colaboradores durante el período electoral, un buzón de denuncias que les

Nombre de la Iniciativa	ESTRATEGIA DE MITIGACIÓN DEL RIESGO ELECTORAL	
	presentar durante el proceso electoral	permite brindar información acerca de las actividades sospechosas.
	Difundir a través de todos los medios de comunicación internos (correos, intranet, boletines electrónicos) el interés del ICBF para promover la equidad y transparencia en el proceso electoral.	Se ha publicado información de la iniciativa a través de correo electrónico, noticias en la página web y en boletines electrónicos.

La información suministrada en el presente documento hace parte del informe de validación y seguimiento que la Oficina de Control Interno Disciplinario del ICBF tiene disponible para el público en general en la página web de la entidad en la siguiente ruta: www.icbf.gov.co/normatividad_y_contratacion/transparencia/estrategia_anticorrupcion/seguimiento_a_la_elaboracion_y_evaluacion_de_la_estrategia_anticorrupcion.



Documento sin título x Sitio Oficial del Instituto C x Sitio Oficial del Instituto C x

www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PortalICBF/NormatividadGestion/Transparencia/EstrategiaAnticorrupcion

Lunes, 29 de julio de 2013 - última actualización: 4:31:49 Inicio - Contacto - Ayuda - Correo interno

República de Colombia
 Departamento para la Prosperidad Social
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
 Cecilia De la Fuente de Lleras

El Instituto Programas de Bienestar Normatividad y Contratación Servicios a la Ciudadanía Noticias Publicaciones y Multimedia

Portal ICBF: Normatividad y Gestión: Transparencia: **Estrategia Anticorrupción** Inicio Conectar

Estrategia Anticorrupción

> Mapa de Riesgos Anticorrupción

Seguimiento a la evaluación y elaboración de la Estrategia Anticorrupción

Primer cuatrimestre de 2013

Consulte en ICBF...

Atrás

Enlaces - Gobierno Colombia

- *Presidencia de la República
- *Acuerdos para la Prosperidad
- *De Cero a Siempre
- *Urna de Cristal
- *Colombia Humanitaria
- *Sirvo a mi País

Enlaces - Entidades Sector

- *Departamento para la Prosperidad Social
- *ANSPE
- *Centro de Memoria Histórica
- *Unidad de Atención a Víctimas
- *Unidad de Consolidación Territorial

Enlaces - Instituciones

- *Te Protejo.org
- *Yo Digo Aquí Estoy
- *En TIC Confió
- *Soñar es un Derecho
- *OIM Colombia
- *UNICEF Colombia
- *Red de Educadores

Enlaces - Recursos

- *Colombia Compra Eficiente
- *Departamento Administrativo de la Función Pública
- *Portal del Estado Colombiano
- *Notificaciones Judiciales
- *Hora Legal Colombiana
- >> Todos los Enlaces

GERENCIA DE ASUNTOS EMPRESARIALES (RSE EN EL ICBF)

Con el propósito de dar a conocer la labor misional e inversión que viene adelantado el ICBF, se crea la Gerencia de Asuntos Empresariales, la cual es la puerta de entrada para el relacionamiento con el sector empresarial y a su vez moviliza acciones conjuntas en beneficio de los niños, niñas, adolescentes y familias colombianas.

La Gerencia cuenta con un modelo de información, atención y relacionamiento especializado que brinda un servicio personalizado para los empresarios. Además lidera la difusión e implementación de la estrategia de Responsabilidad Social “Derecho a la Felicidad”, la cual busca ser acogida por el sector privado como una de sus iniciativas de sostenibilidad y hace un reconocimiento a los empresarios que trabajan en pro de la niñez y las familias colombianas.

Las líneas de acción propias de la Gerencia son:



I. MODELO ESPECIALIZADO DE ATENCIÓN, SERVICIO Y COMUNICACIÓN AL SECTOR EMPRESARIAL (SAEE).

Con el Modelo de Atención Especializado SAEE, la Gerencia atiende los diferentes requerimientos del sector empresarial con el ICBF y los canaliza con las áreas misionales y regionales de la Entidad.

Actualmente cuenta con diferentes canales de comunicación en donde los empresarios pueden acudir: Correo electrónico: gerencia.empresarial@icbf.gov.co / Línea telefónica en Bogotá 4377630 extensiones 100446 y 101012.

II. ESTRATEGIA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL “DERECHO A LA FELICIDAD”

Esta estrategia se enmarca en motivar al sector empresarial a que incluya en su programa de Responsabilidad Social, iniciativas orientadas al beneficio de la Primera Infancia, Niñez, Adolescencia y Familia, que redunden en mayores ventajas competitivas y de sostenibilidad.

Se cuenta con 250 empresas aliadas a la estrategia de todos los sectores de la economía nacional. En sólo el 2012 se gestionó \$4.432 millones de pesos en donaciones y actividades, beneficiando a 95.992 niños, niñas y adolescentes. A agosto de 2013 se han gestionado \$2.457 millones de pesos en donaciones y actividades que han beneficiado a 36.406 niños, niñas y adolescentes que se encuentran bajo protección del Instituto.

Así mismo la estrategia cuenta con 5 enlaces empresariales que articulan el trabajo con el sector privado en las diferentes regiones del país, a través de rondas de sensibilización, visitas y encuentros empresariales.

Esta iniciativa de Responsabilidad Social cuenta con unas líneas de acción donde las empresas pueden trabajar de manera articulada con el ICBF. Son estas:



1. DIFUSIÓN Y MULTIPLICACIÓN

Busca que el concepto e imagen del Derecho a la Felicidad se difunda a través de los productos, campañas publicitarias, comunicaciones internas y externas de las empresas aliadas, con el fin de que los mensajes del ICBF lleguen al mayor número de colombianos.

Con esta estrategia se busca tener una comunicación permanente y personalizada con el sector empresarial y con los aliados de la estrategia de Responsabilidad Social “Derecho a la Felicidad” del ICBF. Mensualmente se envía a las empresas aliadas un temario con información de interés para los colaboradores en lo relacionado con pautas de crianza, buen trato, vínculos de cuidado mutuo, la convivencia armónica entre géneros y generaciones, la construcción de hábitos de vida sana, entre otros.



2. FESTIVAL DE LA ALEGRÍA

Aquí las empresas aliadas al Derecho a la Felicidad patrocinan actividades deportivas y lúdico-recreativas, para los niños y niñas del programa de protección del ICBF. En el año 2012 se beneficiaron 95.992 niños, niñas y adolescentes de 19 ciudades del país. Entre enero y agosto de 2013, 66 empresas han participado beneficiando así a 38.406 niños, niñas y adolescentes de 21 ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Leticia, Cartagena, Villavicencio, Pereira, Armenia, Pasto, Tunja, Pereira, Santa Marta, Barranquilla, entre otras.



CONCIERTO SHAKIRA POP FESTIVAL 2011



SHOW DE MAGIA Y HUMOR-EL TIEMPO



DISCOVERY KIDS



CINE COLOMBIA



PANACA



SIGRA



PARQUE MUNDO AVENTURA



PARQUE DEL CAFÉ

3. MOMENTOS FELICES:

Consiste en promover grupos de colaboradores de las Empresa como voluntarios para trabajar en las instituciones de protección que maneja el ICBF, con el fin de:

- ✓ Brindar tiempo profesional, afecto y amor a los niños.
- ✓ Mejorar y/o adecuar las instalaciones físicas de la institución seleccionada.
- ✓ Realizar actividades lúdico–recreativas en la institución (mes del niño, navidad).
- ✓ Formar en talentos, habilidades, competencias, orientación vocacional, entre otros.
- ✓ Apoyar en la organización de actividades ICBF para los niños.
- ✓ Promover y sensibilizar a los colaboradores y empresarios, para que donen regalos para los niños, niñas y adolescentes.

A agosto de 2013, el ICBF cuenta con grupos de colaboradores como voluntarios de las siguientes empresas: Ecopetrol Fundación Gente Ecopetrol, Colombina, Challenger, Eficacia y las Damas Argentinas.

4. PLAN AMIGO

Se apoya la estrategia Proyecto de Vida para los jóvenes bajo protección del ICBF, con el fin de que cuenten con habilidades y herramientas para su desarrollo personal y profesional.

Por medio del apoyo de aliados estratégicos del ICBF del sector empresarial, se busca dar la oportunidad a los adolescentes bajo protección del Instituto, para que puedan capacitarse y así mismo desarrollar actividades laborales que les permitan sostenerse y ser independientes.

Estos esfuerzos están enfocados en:

- Becas: Universitarias, Tecnológicas, Técnicas.
- SENA: Contrato de Aprendizaje, cupos que tiene cada empresa.
- Ley del Primer Empleo. (Oportunidad para el primer empleo en oficios y/o labores que no requieren experiencia).
- Taller productivo: Acondicionarlo en las instalaciones de la Institución.

En este sentido señalamos algunas de las experiencias exitosas alcanzadas:

- En primer semestre de 2013 la empresa Crepes&Waffles graduó el primer grupo de 11 niñas en el Sena en auxiliar de Mesa y Bar, de las cuales 5 adolescentes fueron contratadas. En el segundo semestre de 2013 entraron 17 jóvenes a estudiar este mismo curso y adicional a ello en Medellín se abrió convocatoria laboral para 22 adolescentes de Antioquia.
- La empresa Challenger apoya a 68 jóvenes de protección de Bogotá de la institución San Jerónimo en formación para el trabajo a través de capacitación en madera, carpintería, informática y deportes.
- El equipo de fútbol Club Deportivo Independiente Santa Fe, tiene 50 niños y jóvenes de protección de Bogotá becados en las Escuelas de Formación, 4 de ellos se encuentran ya en liga de menores.

5. DESARROLLO FAMILIAR EMPRESARIAL

En el marco de la Estrategia Desarrollo Familiar Empresarial liderada por la Dirección de Familia y que inició su operación en el segundo semestre del 2013, se ha incorporado dicha estrategia al interior del portafolio de servicios propio de la Gerencia de Asuntos Empresariales y con la cual los empresarios tienen la posibilidad de beneficiarse de las

intervenciones orientadas hacia los colaboradores y sus respectivas Cajas de Compensación en temas relacionados con:

- Vínculos y convivencia
- Roles y relaciones
- Derechos sexuales y reproductivos
- Familia y ciudadanía
- Hábitos y estilos de vida saludables

Así mismo esta estrategia le hace un reconocimiento de la familia como agente promotor de desarrollo con capacidad de auto-regulación y transformación comunitaria local, en este sentido, se reconoce el impacto como generadora de acciones para mejorar la calidad de vida individual y colectivamente, siendo el principal contexto de protección y de sociabilidad. Todo esto a través de la formación a multiplicadores líderes de las empresas favoreciendo con esto, que los colaboradores se empoderen y realicen un proceso de réplica de los contenidos entre los demás colaboradores de conforman la organización.

La Organización Corona, Ventas y Servicios y Pat Primo son las compañías con las que el Instituto ha emprendido este nuevo reto hasta el momento.