



11000

Al contestar cite este número



Radicado No:
202211000000246861

Bogotá, D.C. 2022-10-06

Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario
Comisión Séptima
Cámara de Representantes
comision.septima@camara.gov.co
Congreso de la República
Ciudad

Asunto: Respuesta a Oficio CSpCP 3.7-862-22 proposición aditiva a la No. 15

Respetado Doctor Albornoz,

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, de conformidad con los instrumentos normativos que le confieren la protección integral y la garantía de derechos de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias, así como las disposiciones que demarcan su competencia, señaladas en la Ley 75 de 1968, la Ley 7 de 1979 reglamentada por el Decreto 2388 de 1979, la Ley 1098 de 2006 modificada por la Ley 1878 de 2018, reglamentada parcialmente por el Decreto 936 de 2013¹, y la estructura del Instituto definida en el Decreto 987 de 2012², modificado por los Decretos 1927 de 2013 y 879 de 2020³, y complementarios; procede a brindar respuesta al cuestionario de la Proposición Aditiva a la Nro.15 aprobada el octubre 4 de 2022 en la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, en los siguientes términos.

¹ Por el cual se reorganiza el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se reglamenta el inciso primero del artículo 205 de la Ley 1098 de 2006 y se dictan otras disposiciones.

² Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar "Cecilia de la Fuente de Lleras" y se determinan las funciones de sus dependencias.

³ Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar "Cecilia de la Fuente de Lleras".



1. Sírvase informar cuál es el procedimiento y los criterios de contratación de la Entidades Administradoras de Hogares Comunitarios de Bienestar.

Inicialmente, se considera importante precisar, que la contratación del Servicio Público de Bienestar Familiar se orienta por un régimen especial denominado contrato de aporte, según lo establece la Ley 7 de 1979⁴, y los Decretos 2388 de 1979⁵, 2150 de 1995⁶, 1137 de 1999⁷ y 1084 de 2015⁸, entre otros. En los aspectos no previstos en el mencionado régimen de excepción se dará aplicación en forma complementaria a lo previsto en el Manual de Contratación de la entidad, hoy adoptado por el ICBF a través de la Resolución 5206 del 30 de septiembre de 2020 y en la normativa que se rigen por lo establecido en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1882 de 2018, Decreto 1082 de 2015), Ley 1474 de 2011, Decreto 019 de 2012, y las demás normas que los reglamenten, modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan.

En tal sentido, según el título IV, *Régimen Especial de Aporte* del Manual de Contratación vigente, se encuentra establecido que, el contrato de aporte se celebrará bajo la modalidad de contratación directa, de conformidad con lo establecido en el artículo 122 del Decreto Ley 2150 de 1995, de allí que la contratación al interior del ICBF se ha circunscrito por medio de dos procesos, i) de manera preponderante a través del Banco Nacional de Oferentes -BNO-, conformado para el efecto, o, ii) de forma directa de acuerdo con la procedencia de la aplicación de las excepcionalidades dispuestas en el precitado Manual de Contratación. Lo anterior, para cumplir con la cobertura de los servicios de atención a la primera infancia, y garantizar que la prestación de los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral se haga de manera oportuna, eficaz, adecuada, y de calidad.

Así las cosas, los procesos de contratación que adelanta el ICBF frente al Régimen Especial de Aporte, para los servicios de educación inicial en el marco de la atención integral: Hogares Comunitarios de Bienestar en todas sus formas de atención (HCB, HCB Agrupados, HCB Integrales, Hogares Empresariales, HCB Múltiples, HCB FAMI), se desarrollan a través de los numerales del citado Manual que se relacionan a continuación:

- **Numeral 1.2.3 Atención a grupos étnicos**, el cual es aplicable para la prestación del servicio público de Bienestar Familiar en territorios indígenas no habilitados y en territorios de población Negra, Afrocolombiana, Raizal, Palenquera (con o sin titulación colectiva) y Rrom, donde no se requiere que el prestador del servicio se encuentre habilitado en el BNO del ICBF.

⁴ Por la cual se dictan normas para la protección de la niñez, se establece el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se reorganiza el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.

⁵ Por el cual se reglamentan las leyes 75 de 1968, 27 de 1974 y 7o. de 1979.

⁶ Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

⁷ Por el cual se organiza el Sistema Administrativo de Bienestar Familiar, se reestructura el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.

⁸ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación

- **Numeral 4.2 Banco Nacional de Oferentes para la Prestación del Servicio Público de Bienestar Familiar**, donde se consolida a través de un proceso objetivo y transparente, un listado con la oferta nacional de entidades con capacidad para prestar el Servicio Público de Bienestar Familiar.
- **Numeral 4.3 Celebración de contratos de aporte con entidades que no se encuentren habilitadas en el Banco Nacional de Oferentes del ICBF**, aplicable posterior al agotamiento del procedimiento administrativo de selección a través del BNO, el cual procede cuando se evidencie: i) no hay entidades habilitadas en el Banco Nacional de Oferentes para prestar el servicio o ii) las que se encuentren habilitadas manifiesten no estar interesadas en prestar el servicio o iii) las que manifiesten interés no cumplan con los criterios de selección definidos en el Banco, según corresponda, se deberán determinar los requisitos mínimos establecidos para la habilitación en el Banco de Oferentes.
- **Numeral 4.4 Celebración de contratos de aporte de forma directa**, aplicable en aquellos casos en los cuales no exista Banco Nacional de Oferentes o existiendo, no se haya contemplado alguna modalidad, servicio, municipio, zona, tipo o circunstancia específica de la prestación de Servicio Público de Bienestar Familiar, se deberá seleccionar a una entidad prestadora del servicio previo al cumplimiento de una serie de requisitos mínimos desde los componentes legal, financiero, técnico y de experiencia.

También aplicable para la contratación directa con las asociaciones de padres y madres usuarios del servicio y de padres usuarios o madres comunitarias, independientemente de que se encuentren o no habilitadas en el BNO vigente, para la operación de los servicios de los Hogares Comunitarios de Bienestar -HCB- en sus diferentes formas de atención: Hogares Comunitarios de Bienestar -HCB-, Hogares Comunitarios de Bienestar Agrupados -HCB Agrupados-, Hogares Comunitarios de Bienestar Integrales -HCB Integrales-, Hogares Empresariales, Hogares Comunitarios de Bienestar Múltiples -HCB Múltiples-, Hogares Comunitarios de Bienestar - Familia, Mujer e Infancia -HCB FAMI-, Jardines Sociales y Hogares Infantiles.

En ese orden de ideas, se encuentra que, la selección del contratista se realiza por medio del Banco Nacional de Oferentes conformado por la Entidad a nivel nacional, o de manera directa con fundamento en lo descrito en el respectivo Manual; y, en todo caso, la habilitación de operadores para hacer parte de los Bancos de Oferentes no genera obligación para el ICBF de suscribir contrato alguno ni otorga derecho alguno a los habilitados.

De ahí que, frente a la primera manera de seleccionar el contratista, esto es, a través del Banco Nacional de Oferentes -BNO-, es preciso indicar que, para el caso de la Dirección de Primera Infancia, a través de la Invitación Pública 003 de 2019, se constituyó mediante la Resolución 11974 de 2019 el Banco Nacional de Oferentes de Primera Infancia -BNOPI, el cual fue actualizado mediante la Resolución 5045 de 2021. (Se adjunta copia de las dos resoluciones).

De manera que, de acuerdo con los procesos que se adelantan en la actualidad a través del BNOPI, es claro que, según la Invitación Pública 003 de 2019 (actualización 2021), en



el capítulo IV, que trata de la *Contratación de interesados habilitados*, se encuentra establecido que, en relación con las facultades propias del ICBF respecto a su gestión contractual, la entidad se reserva el derecho de regular el mecanismo de selección de los operadores habilitados, donde hoy día se aplica el contenido de la Resolución No. 7946 de 2021, modificada a través de la Resolución 1666 de 2022 (copia adjunta), en cumplimiento a las políticas establecidas dentro del Manual de Contratación vigente del ICBF, así como las disposiciones constitucionales y legales que rigen la contratación estatal.

Dicho de otro modo, en dichos actos administrativos y que se adjuntan a la presente respuesta, se establecen las actividades asociadas al *Procedimiento Administrativo de Selección de Contratistas Habilitados en el Banco Nacional de Oferentes*, que inician con la fase de planeación, que incluye la focalización, definición de cobertura y presupuesto, siguiendo con la distribución del número de contratos por centro zonal y por servicios para realizar las invitaciones a manifestar interés por parte de los oferentes habilitados, continuar con la evaluación de las propuestas aplicando *los criterios de verificación, selección y de desempate*, estos últimos en caso de requerirse, así como, las reglas del proceso relativas a la invitación, términos y demás pautas para consulta de los interesados, para prestar los servicios ofertados.

Ahora bien, con relación a la segunda manera de seleccionar el contratista mediante los numerales 4.3. o 4.4. del Manual de Contratación vigente mencionados anteriormente, se debe indicar que, los Directores Regionales podrán tener en cuenta para la operación de los HCB en todas sus formas de atención a las Asociaciones de Padres Usuarios o de Familia, o Madres Comunitarias, y cualquier tipo de Entidades Sin Ánimo de Lucro -ESAL- que han venido garantizando la operación de estos servicios, independientemente de que se encuentren o no habilitadas en el Banco Nacional de Oferentes vigente, donde, en todo caso, deberán atender el cumplimiento de las condiciones mínimas de los componentes jurídico, financiero, técnico y de experiencia, esto con observancia del principio de selección objetiva⁹, a través del cual se busca asegurar que el contratista seleccionado sea el más idóneo para la ejecución del objeto contractual, que es la prestación de los servicios de educación inicial. Frente a dichas condiciones mínimas, es importante señalar que, estas fueron orientadas por parte de las Direcciones de Contratación y Primera Infancia del ICBF, a través de los memorandos radicados 202016000000150853 del 29 de octubre y 202012400000153283 del 30 de octubre de 2020, que se adjuntan a la presente respuesta.

En conclusión, se encuentra que, el ICBF, a través de las Direcciones Regionales, puede adelantar la contratación de las Entidades Administradoras de Servicios que prestan los servicios Hogares Comunitarios de Bienestar bajo los procedimientos y aplicación de los criterios establecidos no solo en la IP-003 de 2019, si no también bajo las disposiciones consagradas en el Manual de Contratación vigente, lo que les permitirá garantizar la prestación del servicio HCB dentro de la atención integral a la primera infancia bajo los criterios de calidad, pertinencia y oportunidad.

⁹ Literal d), del numeral 1.3.3 del Manual de Contratación vigente.



2. De acuerdo con lo anterior, sírvase informar en su calidad de supervisor del contrato las acciones de seguimiento y control a las funciones y actividades contractuales de las Entidades Administradoras de Hogares Comunitarios de Bienestar, especificando los lineamientos acordados para la contratación de las madres y padres comunitarios según lo previsto por el Código Sustantivo del trabajo.

En principio, se considera necesario indicar que, conforme con lo dispuesto en el numeral 1.8 del Manual de Contratación, que trata de las “FUNCIONES EN MATERIA CONTRACTUAL EN LAS DIRECCIONES REGIONALES”, y el sub numeral 1.8.1, “DIRECTORES REGIONALES”, dispone que, de acuerdo con la Resolución ICBF 2859 de 2013¹⁰ (artículo décimo primero), corresponde a las Direcciones Regionales, en relación con las delegaciones en materia contractual que les han sido efectuadas, entre otras, las siguientes: *6. Designar los supervisores de los contratos y convenios y 14. Asegurar el ejercicio de la supervisión de los contratos a cargo de la dependencia.*

Así mismo, es importante señalar que, el ICBF cuenta con la *Guía general para el ejercicio de supervisión e interventoría de contratos y convenios suscritos por el ICBF*¹¹, la cual en concordancia con el Sistema Integrado de Gestión -SIGE, se constituye en una herramienta gerencial que tiene el propósito de promover y facilitar la mejora continua en la gestión del ICBF, en el desarrollo del ejercicio de supervisión de los contratos de aporte, allí, se clasifican las acciones de seguimiento y vigilancia técnica, administrativa, financiera y jurídica requeridas para una constante y adecuada revisión, control y vigilancia sobre el cumplimiento de las condiciones pactadas en los respectivos negocios jurídicos que celebre el ICBF, esto acorde al ciclo PHVM (Planear, Hacer, Verificar y Mejorar).

En igual sentido, esta Guía establece en el numeral 4.4.2, “DESIGNACIÓN/ CAMBIO DE SUPERVISOR”, que, la supervisión será designada por el ordenador del gasto, y puede realizarse de dos maneras: (i.) Dentro del contenido de la minuta contractual, en la cláusula de supervisión, caso en el cual se establecerá en cabeza del cargo, más no de la persona natural que lo desempeña; (ii.) Mediante memorando o correo electrónico suscrito por el ordenador del gasto, y remitido previo cumplimiento de los requisitos de ejecución. En cualquiera de los casos, el ordenador del gasto conserva la facultad de recuperar las funciones de supervisión y de volver a designarlas.

Habiendo precisado entonces que, la supervisión de los contratos de aporte se encuentra bajo la responsabilidad de las direcciones regionales, y que como se mencionó en la respuesta al primer interrogante, el ICBF suscribe contratos de aporte para la prestación de los servicios de Primera Infancia con entidades, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro, asociaciones de madres y padres de familia y otros tipos de entidades que cumplan con los criterios de calidad e idoneidad definidos para el efecto, con respecto al talento humano, la Entidad Administradora del Servicio -EAS- contratistas, dentro de la *Fase Preparatoria*¹², en el marco de la ejecución de cada contrato de aporte, y lo pactado en el contenido obligacional, tiene a cargo

¹⁰ Por la cual se modifica la Resolución No. 1616 de 2006 y se reglamenta la estructura del ICBF en el Nivel Regional y Zonal

¹¹ Disponible para consulta en el siguiente enlace:

https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/g6_abs_guia_de_supervision_de_contratos_y_convenios_suscritos_por_el_icbf_v3.pdf

adelantar todas las acciones para la **conformación del talento humano** que comprende el proceso de selección y contratación del personal idóneo y necesario para asegurar la prestación del servicio, de acuerdo con lo establecido en el estándar 33¹³ los perfiles y relaciones establecidas en las condiciones de calidad, y la inducción del equipo, dispuestas dentro de los Manuales Operativos.

Así pues, la Entidad Administradora del Servicio -EAS- debe hacer la vinculación del talento humano bajo asesoría legal y realizar los contratos con el personal seleccionado dentro del marco legal vigente¹⁴. Y para el caso puntual de las madres comunitarias, deben atender lo señalado en el Decreto 289 de 2014, compilado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 1072 de 2015, que, reglamentó en la Sección 5 la vinculación laboral de las madres comunitarias con las entidades administradoras del programa de hogares comunitarios de bienestar, y dispuso en el artículo 2.2.1.6.5.2 que, las *Madres Comunitarias* serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social.

Lo manifestado hasta aquí supone entonces que, las orientaciones que se emiten por parte de los supervisores, en el marco de la ejecución de los contratos de aporte y con ello de la prestación de los servicios de HCB, no tienen relación con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, por cuanto todas las obligaciones que son de carácter laboral son competencia única y exclusivamente de las EAS en su calidad de únicos empleadores. En tal sentido, a las EAS contratistas les corresponde atender todas las obligaciones que surjan de la relación laboral y/o contractual con las personas que contratan para la prestación del servicio

Por lo tanto, desde esta entidad se proporciona a las entidades las especificaciones técnicas y operativas, los procedimientos, lineamientos técnicos, manuales operativos y demás documentación institucional para la correcta prestación de los servicios contratados, pero en ningún caso se ejercen acciones o se emiten orientaciones relacionadas con el cumplimiento de lo dispuesto Código sustantivo del Trabajo por cuanto es una obligación que el legislador dejó a cargo de las EAS como empleadores.

3. Sírvase informar cuál es el plan de contingencia 2022-2023, ante la falta de personal para supervisión y asistencia técnica, para mitigar los retrasos en la atención de los procesos de restablecimiento de derechos y la asistencia técnica de los programas de atención en la primera infancia.

¹² De acuerdo con el Manual Operativo de la Modalidad Comunitaria, en el numeral 3.5.1, se encuentra establecido que, la Fase I – Preparatoria comprende el inicio de la operación, donde la EAS debe garantizar las condiciones necesarias para iniciar la prestación del servicio. Dicho manual se encuentra disponible en el siguiente enlace:

https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/mo15_pp_manual_operativo_modalidad_comunitaria_v7.pdf

¹³ Estándar 33, *Documenta e implementa un proceso de selección, inducción, bienestar y evaluación del desempeño del talento humano, de acuerdo con el perfil, el cargo a desempeñar y las particularidades culturales y étnicas de la población.*

¹⁴ Estándar 52, *Vincula al talento humano bajo una modalidad de contratación legal vigente, que cumpla con las formalidades plenas según lo estipulado por la ley laboral y civil.*



Para comenzar, se debe indicar que, el ICBF, como parte de la planeación que realiza para la prestación de los servicios de educación inicial a la primera infancia en todo el país, dispone de los recursos que permiten garantizar la atención durante la actual vigencia y la proyección para la vigencia 2023, de manera que, por parte de la Dirección de Primera Infancia no es posible afirmar que para la vigencia 2023 se vaya a presentar falta de personal para los temas de supervisión y asistencia técnica, o que se van a presentar retrasos en la prestación de los servicios de atención a la primera infancia, pues esta Dirección propende por garantizar la oportunidad en estos a través de una gestión contractual eficiente.

Al respecto, conviene precisar que, teniendo en cuenta que la atención a la primera infancia en las modalidades de atención del ICBF (Institucional, Comunitaria, Familiar y Propia e Intercultural) tiene una lógica propia de acuerdo con el tipo de servicio a prestar, se puede afirmar que la Entidad adelanta para cada vigencia un ejercicio responsable de planeación y gestión contractual y administrativa que asegure que la atención de las niñas y los niños en primera infancia se preste durante los días del año correspondientes, de conformidad con lo establecido en los manuales operativos de las modalidades de atención, una vez se reinicie la prestación del servicio en la vigencia 2023.

Dicho lo anterior, es especialmente importante señalar de entrada que, en lo que respecta al “*personal para la supervisión*”, haría referencia al personal de apoyo que refiere el segundo inciso del artículo 83, *Supervisión e interventoría contractual*, de la Ley 1474 de 2011, en donde se encuentra establecido que, para la supervisión, la entidad Estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos, pero en ningún caso, dichos los contratistas asumirán la supervisión de los contratos/convenios, ni remplazan la función de la entidad.

Ahora bien, frente al tema de seguimiento a la ejecución dichos perfiles de apoyo a la supervisión en el ICBF son establecidos por las áreas misionales, acorde con las características de sus programas, modalidades y/o servicios de atención, de allí que, desde el nivel nacional en cada vigencia se definen alcances, competencias, objetivos y metas que se concretan en la planeación estratégica anual del **esquema de seguimiento a la ejecución de servicios de atención a la primera infancia**.

Igualmente, desde este nivel se gestiona el diseño, implementación, monitoreo, evaluación y ajuste del citado esquema, sin perjuicio de lo estipulado en las cláusulas contractuales, donde objetivo común es apoyar, acompañar y generar alertas en vigilancia y control contractual ejercida por los supervisores de contrato que cuentan con el apoyo de profesionales en territorio que fungen como enlaces de seguimiento a la ejecución con perfil técnico, jurídico y financiero a nivel zonal y regional.

Así las cosas, teniendo en cuenta lo afirmado en la respuesta anterior, es necesario mencionar que, el ICBF desde la Dirección de Primera Infancia, en el marco de las competencias atribuidas a las Direcciones Regionales, ha dispuesto recursos para realizar la contratación de personas naturales que apoyen el ejercicio de seguimiento a la ejecución de los contratos de aporte, de ahí que, para la vigencia 2022 se asignó un total de 975 cargas asociadas al proceso de seguimiento a la ejecución, de las cuales 301 corresponden al rol financiero, 58 corresponden al rol jurídico y 616 corresponden al rol técnico.

En tal sentido, a continuación, se relacionan las cargas asignadas a las Direcciones Regionales por rol, contratados bajo la modalidad de prestación de servicios para la vigencia 2022 en el Rubro presupuestal C-4102-1500-18-0-4102040-02 del Proyecto de Inversión BPIN 2018011000666 *Apoyo al Desarrollo Integral de la Primera Infancia a Nivel Nacional*:

Tabla 1. Relación enlaces de seguimiento a la ejecución a nivel nacional

Dirección Regional	Cantidad de enlaces rol financiero	Cantidad de enlaces rol jurídico	Cantidad de enlaces rol técnico
Amazonas	1	1	3
Antioquia	27	3	58
Arauca	3	1	4
Atlántico	15	2	31
Bogotá	39	4	62
Bolívar	15	2	32
Boyacá	16	1	22
Caldas	8	1	10
Caquetá	6	1	6
Casanare	3	1	6
Cauca	12	4	37
Cesar	14	1	17
Chocó	7	1	16
Córdoba	10	1	34
Cundinamarca	21	5	29
Guainía	1	1	1
Guaviare	1	1	2
Huila	10	2	17
La Guajira	4	5	25
Magdalena	10	2	27
Meta	5	1	9
Nariño	11	2	32
Norte De Santander	10	1	17
Putumayo	4	1	5
Quindío	0	1	4
Risaralda	5	1	7
San Andres	1	1	1
Santander	11	2	24
Sucre	3	2	18
Tolima	9	1	20
Valle Del Cauca	17	4	36
Vaupés	1		2
Vichada	1	1	2

Fuente: Dirección de Primera Infancia (equipo administrativo), fecha de corte 05 de octubre de 2022.

Los perfiles de los profesionales que se vinculan al proceso de seguimiento a la ejecución de los contratos de aporte para la atención a la Primera Infancia se describen a continuación:



Rol	Formación Académica
Enlace seguimiento a la ejecución técnico	Título profesional con área de conocimiento de ciencias sociales y humanas, ciencias de la educación y ciencias de la salud.
Enlace seguimiento a la ejecución financiero	Título profesional con área de conocimiento en economía, contaduría, administración, en finanzas y afines y/o ingeniería.
Enlace seguimiento a la ejecución jurídico	Título profesional con área de conocimiento en ciencias sociales con núcleo de conocimiento en derecho

De otra parte, con relación a la organización de la asistencia técnica para los servicios de educación inicial del ICBF, se debe indicar que, desde la Dirección de Primera Infancia se realiza la formulación, implementación y seguimiento al Plan de Asistencia Técnica Nacional (dirigida a Direcciones Regionales y Centros Zonales del ICBF) y el acompañamiento y seguimiento a los Planes de Asistencia Técnica Regional (dirigida a Centros Zonales) y Zonal (dirigida a Entidades Administradoras del Servicio -EAS y Unidades de Servicios -UDS), estos últimos, encargados de realizar la Asistencia Técnica directa y permanente a las EAS que operan en su jurisdicción.

El Plan de Asistencia Técnica -PAT tiene como objetivo definir y organizar las acciones de asesoría y acompañamiento para cada vigencia, atendiendo las necesidades identificadas en el territorio; este plan se considera una ruta de trabajo, ya que permite tanto a la Sede de la Dirección General como a las Regionales y Centros Zonales formular acciones articuladas, orientadas a la mejora de la calidad de las diferentes modalidades, estrategias y programas de servicio ofertados por el Instituto, buscando que la atención sea integral y cumpla con lo establecido en los lineamientos técnicos y manuales operativos de cada uno de éstos.

Los criterios tenidos en cuenta para definir el PAT del componente Primera Infancia para la vigencia 2022 fueron los siguientes:

1. Características del territorio
2. Resultados de supervisión de vigencias anteriores
3. Modalidades y servicios de atención
4. Resultados de encuesta de satisfacción de la asistencia técnica.
5. Temas que fortalecer desde el Modelo de enfoque diferencial de derechos y calidad y pertinencia de la Educación Inicial.

De acuerdo con los resultados de la encuesta de percepción, la identificación y priorización de necesidades de asistencia técnica, se formuló el PAT del componente Primera Infancia para el año 2022, apostando por una asistencia técnica que integre los diferentes roles que desempeñamos en el componente Primera Infancia (Asistencia Técnica, Seguimiento a la ejecución y Financiero) para el fortalecimiento de las capacidades de Centros Zonales y Talento Humano de las EAS.

En ese sentido, para 2022 se definieron las siguientes líneas estratégicas de asistencia técnica para el componente Primera Infancia en los niveles Nacional, Regional y Centro Zonal:

- Aspectos Técnicos: Proceso Pedagógico, Familia Comunidad y Redes, Salud y Nutrición, Ambientes Educativos y Protectores, Talento Humano, Modelo de Enfoque Diferencial de Derechos, Articulación intersectorial y territorial, Sistemas de Información.
- Aspectos Administrativos, Operativos y Financiero: Contrapartidas, Canastas, Ahorros e inejecuciones, Comités Operativos, Comités Técnicos Regionales, Focalización Contratación, Concertaciones, Infraestructura, Dotación, Procedimientos (aperturas y cierres).
- Seguimiento a la Ejecución: Técnico, Jurídico, Financiero

Asimismo, se realizará la formulación del Plan de Asistencia Técnica Nacional para la vigencia 2023.

Por último, y, en la misma línea de la asignación de recursos para contratar personas naturales que apoyen el ejercicio de asistencia técnica a nivel regional y zonal, en la siguiente tabla, se relacionan las cargas asignadas a las Direcciones Regionales, quienes están contratados bajo la modalidad de prestación de servicios para la vigencia 2022 en el Rubro presupuestal C-4102-1500-18-0-4102040-02 del Proyecto de Inversión BPIN 2018011000666 *Apoyo al Desarrollo Integral de la Primera Infancia a Nivel Nacional*:

Tabla 2. Relación enlaces de asistencia técnica a nivel nacional

Dirección Regional	Cantidad de enlaces de asistencia técnica
Amazonas	2
Antioquia	4
Arauca	1
Atlántico	1

Dirección Regional	Cantidad de enlaces de asistencia técnica
Bogotá	1
Bolívar	2
Boyacá	1
Caldas	2
Caquetá	1
Casanare	1
Cauca	1
Cesar	1
Chocó	2
Córdoba	1
Cundinamarca	1
Guainía	1
Guaviare	1
Huila	1
La Guajira	2
Magdalena	1
Meta	5
Nariño	8
Norte De Santander	1
Putumayo	1
Quindío	1
Risaralda	3
San Andres	1
Santander	3
Sucre	1
Tolima	5
Valle Del Cauca	9
Vaupés	2
Vichada	2

Fuente: Dirección de Primera Infancia (equipo administrativo),
 fecha de corte 05 de octubre de 2022.

Los perfiles de los profesionales que se vinculan al proceso de asistencia técnica cuentan con Título profesional en Áreas de conocimiento de ciencias sociales y humanas, ciencias de la educación y ciencias de la salud.

4. De acuerdo con el estudio técnico de cargas laborales realizado por el Instituto, indique con cifras y análisis el estado en el que se encuentra la ampliación de la planta de empleos y la modificación de los grados salariales de la planta de personal existente.

El ICBF, cuenta actualmente con una planta de personal de 8.856 cargos permanentes y 6.148 contratistas, este equipo cubre la operación de los procesos a nivel nacional que permite dar respuesta a los desafíos sociales, la innovación de la oferta misional y la garantía de los derechos de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y sus familias. El ICBF realizó durante 2020 y 2021 un estudio de cargas laborales, como resultado de este se obtuvo que la entidad requiere en total para operar 15.269 personas bajo el esquema de operación actual, es decir de acuerdo con las funciones, estructura organizacional y procesos evaluados en la medición.

Con base en el estudio de cargas laborales la Dirección de Gestión Humana del ICBF adelantó un estudio técnico de análisis de planta que contiene los escenarios de ampliación y reclasificación de planta de personal, el cual fue socializado con las organizaciones sindicales y el Consejo Directivo de la entidad y de forma posterior, radicado el 4 de agosto de 2022 ante el Departamento Administrativo de la Función Pública, para análisis de viabilidad técnica. En respuesta el 24 de agosto de 2022 el Departamento Administrativo de la Función Pública, envió un oficio solicitando adjuntar los archivos detallados de cargas laborales.

Como parte del proceso el 19 de septiembre de 2022 se realizó mesa de trabajo con la Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Dirección de Talento Humano del ICBF, para recibir retroalimentación sobre las observaciones, la principal sugerencia del DAFP es que para avanzar con la viabilidad técnica del estudio se debe analizar la viabilidad financiera y el análisis de procesos, productos y servicios de acuerdo con los nuevos mandatos legales y la orientación estratégica del nuevo gobierno.

El 21 de septiembre de 2022 se envió comunicación al DAFP, en esta comunicación se adjunta el informe final del estudio de cargas laborales y los archivos con los resultados de cargas laborales por dependencia en los cuales se pueden observar los procesos, procedimientos, actividades, niveles jerárquicos y requisitos mínimos por dependencia para los procesos misionales, estratégicos de apoyo y evaluación del ICBF.

Los análisis de cargas laborales y el estudio de planta constituyen un insumo para la gestión que el Instituto debe realizar a nivel externo para obtener las viabilidades técnicas y financieras con el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo para la Prosperidad Social y la Presidencia de la República".

5. Indique cuáles son las acciones que ha adelantado el instituto para dar cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo de acuerdo por lo previsto por el Ministerio del Trabajo para alcanzar la formalización laboral y restablecer los derechos y condiciones laborales de quienes se encuentran vinculados directamente o a través de terceros a la entidad.

Debe precisarse que, con ocasión de la naturaleza jurídica de la Entidad, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se rige por lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

En la precitada disposición normativa, se compilan los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, en lo relacionado con empleo público; funciones, administración de personal, situaciones administrativas; capacitación; sistema de estímulos; entre otros.

Previa aclaración, a continuación, se presentará del proceso de vinculación laboral al interior de la Entidad, el cual se efectúa con estricto apego a las disposiciones de orden constitucional y legal.

La vinculación laboral al ICBF se efectúa conforme las disposiciones del Artículo 125 de la Constitución Política de Colombia en el que se precisa.

- **Artículo 125** ARTICULO 125º— *Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. PAR. —Adicionado. A.L. 1/2003, art. 6º. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual éste fue elegido.*

Conforme a lo anterior, se tiene que todos los empleos con los que cuenta el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar son provistos con base en las disposiciones previamente advertidas, vinculaciones que dado su carácter legal y reglamentario son de carácter eminentemente formal y gozan del reconocimiento de derechos y garantías que de ella se deriva.

En ese sentido, se tiene que la vinculación de una persona natural en un empleo público de la planta de la Entidad deberá efectuarse conforme los principios y las normas de empleo público y deberá cumplir con los requisitos que establezca el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales, de acuerdo con lo previsto en el artículo 122 de la Constitución Política.

Finalmente, con relación a los contratos de prestación de servicios que ha celebrado la Entidad con personas naturales, estos se efectúan a través de la Dirección de Contratación del ICBF, de conformidad con lo previsto en la en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, en cuyo artículo se determina que este tipo de contratos se celebran con el fin de desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad, cuando no puedan ser realizadas por el personal de planta o requieran de conocimientos especializados.

6. **De acuerdo con lo anterior, sírvase describir las acciones estrategias para garantizar y restablecer los derechos y condiciones laborales de las y los trabajadores vinculados directamente y a través de terceros a la entidad.**

i. Trabajadores vinculados a la planta del ICBF

Teniendo en cuenta la normatividad que rige al ICBF y dado el vínculo legal y reglamentario con sus servidores, el ICBF en el marco de política de empleo público y la gestión estratégica del talento humano cuenta con un plan de bienestar social e incentivos anual, que tiene como propósito promover una cultura organizacional del aprendizaje con miras a obtener un desempeño óptimo y contribuir a la calidad de vida de los servidores del Instituto.

Plan Institucional de Capacitación:

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se efectúa con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública indicados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, teniendo como marco jurídico entre otros, las siguientes disposiciones,

- **Ley 909 del 2004**, *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*,
- **Resolución DAFP 104 del 4 de marzo de 2020**, *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*
- **Ley 2195 del 18 de enero del 2022** *“Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”*
- **Constitución Política, artículo 54**: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.
- **Ley 489 de 1998** *“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”*

El plan Institucional de capacitación plasma una serie de capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores público.

En el marco de estos procesos, se cuenta con gestores del conocimiento o alianzas estratégicas con universidades o entidades públicas, como, por ejemplo, la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Para ampliar la información y conocer al detalle las acciones realizadas, se anexa el Plan Institucional de Capacitación PIC de la vigencia 2022.

Así mismo, el ICBF cuenta con el **Plan de Bienestar Social en Incentivos** que para la vigencia 2022, busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos



los servidores públicos, exaltando su labor y propendiendo el sentido de pertenencia y motivación.

Este plan es un componente esencial en el desarrollo armónico e integral del servidor público, por lo que se formula con base en los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, desarrollado a nivel nacional en el mes de diciembre de 2021, con una participación del 43% de la población total de servidores públicos de la entidad.

Acorde con los lineamientos establecidos para la Administración Pública Nacional, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos del ICBF, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, mejorando las condiciones que favorezcan su nivel de vida y el de su familia y, para ello, se ha encargado a la Dirección de Gestión Humana el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales que promueva el aumento en los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor con la entidad, madres gestantes, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, familias y el país.

Para la vigencia 2022, se alineó el Plan de Bienestar Social del ICBF e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer intervenciones transversales y de esta manera definir actividades que los impacten desde cada uno de los programas.

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

El Plan de Bienestar Social e Incentivos está compuesto por el eje Equilibrio Psicosocial, el cual cuenta con los siguientes componentes:

- i) Protección y Servicios Sociales.
- ii) Calidad de Vida Laboral.
- iii) Estar Bien es Bienestar.

Para ampliar la información y conocer las actividades diseñadas en cada componente, se anexa el Plan de Bienestar e Incentivos diseñado para la vigencia 2022.

ii. Trabajadores vinculados a través de contrato de prestación de servicios

Se considera pertinente precisar en relación con las diferentes tipologías de carácter contractual para la adquisición de los bienes y servicios requeridos por la Entidad (en el marco del régimen de la Ley 80 y el régimen especial de aporte), la existencia de dos elementos propios de la naturaleza del vínculo contractual, el primero relacionado con la autonomía de la voluntad que presupone el conocimiento y aceptación de ambas partes de las condiciones a ser pactadas; y el segundo, con la autonomía administrativa para el establecimiento por parte de sus contratistas de las condiciones materiales en que desarrollan sus obligaciones específicas para el adecuado cumplimiento del objeto contractual.

Sin perjuicio de lo anterior, y frente a las diferentes etapas contractuales para el Proceso de Adquisición de Bienes y Servicios la Entidad en su Sistema Integrado de Gestión, ha adoptado, publicado, puesto en conocimiento y disposición, herramientas relacionadas con las condiciones en que los colaboradores de la Entidad son vinculados contractualmente y/o, desarrollan sus diferentes actividades:

Etapas Precontractual. La GUÍA PARA LA ADQUISICIÓN DE BIENES Y SERVICIOS DE CALIDAD G7.ABS. Tiene como objetivo orientar la estructuración de la contratación del ICBF (adquisición de obras, bienes y servicios) en el marco de los cuatro ejes del Sistema Integrado de Gestión – SIGE (Calidad, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Seguridad de la Información), brindando las herramientas necesarias para definir las obligaciones contractuales asociadas al Modelo de Planeación y Sistema Integrado de Gestión.

Particularmente, el numeral 4.6 desarrolla lo correspondiente a “OBLIGACIONES CONTRACTUALES DEL EJE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO” y se tiene como objetivo velar por la seguridad y salud de los **colaboradores**, así como **promover las prácticas preventivas articuladas con las actividades de los proveedores**. Esta guía discrimina 9 obligaciones específicas a ser consideradas dentro de la estructuración de sus procesos contractuales para la adquisición de bienes y servicios he incorporadas como obligaciones de carácter contractual.

Etapas Contractual- Ejecución. La GUÍA GENERAL PARA EL EJERCICIO DE SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS Y CONVENIOS SUSCRITOS POR EL ICBF G6.ABS tiene como objetivo brindar una herramienta normativa de fácil entendimiento y de orientación a los supervisores e interventores de contratos y convenios suscritos por el Instituto y equipos de apoyo a la supervisión, respecto del ejercicio de organización, coordinación, seguimiento, control y vigilancia que deben ejercer de carácter técnico, administrativo, financiero y jurídico sobre la ejecución de los contratos y convenios suscritos por el ICBF, teniendo siempre como marco las disposiciones normativas sobre dicha actividad establecidas en el régimen de Contratación Pública.

Frente a las condiciones en que se desarrollan las actividades contractuales en particular se establece:

5.2.1 Acciones de seguimiento y control administrativo.

- Atender, tramitar o resolver toda consulta que eleve el contratista o conveniente: Los supervisores y/o interventores deben tener presente que los contratistas/convenientes tienen el derecho a elevar consultas, realizar peticiones o solicitar información al Instituto. Estas solicitudes se deben tramitar como derechos de petición, en los términos del Código de Procedimiento administrativo y de lo Contencioso Administrativo y por tal razón se deben aplicar los plazos, condiciones y efectos señalados en esta norma, procurando imprimir agilidad al proceso de solución de los problemas que se deriven del desarrollo contractual.

Es importante señalar que de acuerdo con el numeral 16 del artículo 25 de la Ley 80 de 1993, en las solicitudes que se presenten en el curso de la ejecución del contrato/convenio, si el Instituto no se pronuncia dentro del término de tres (3) meses siguientes, se entenderá que la decisión es favorable a las pretensiones del solicitante en virtud del silencio administrativo positivo, y el funcionario competente para dar respuesta será responsable por este hecho.

5.2.2 Acciones de seguimiento y control financiero

- Revisar y tramitar ante la oficina que corresponda, las solicitudes de pago del contratista o conveniente y llevar un registro cronológico de los pagos, ajustes y deducciones o descuentos efectuados: Verificada la cláusula correspondiente a la forma de pago y una vez se den las condiciones para su reconocimiento, el contratista o conveniente presentará la solicitud de pago que corresponda, anexando para ello lo establecido en la Resolución N° 3333 del 2 de junio de 2015 mediante la cual se establecen y unifican los requisitos y documentos soportes para el pago de las obligaciones contraídas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar demás normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan.

El supervisor y/o interventor antes de comenzar el procedimiento para el pago, deberá verificar los siguientes aspectos: i) comprobar que los compromisos contractuales exigibles para la fecha de pago, se hayan cumplido; ii) comprobar que en el PAC, se hayan previsto los recursos para efectuar el desembolso; iii) verificar el efectivo cumplimiento de compromisos frente al Sistema de Seguridad Social y Parafiscales; iv) revisar que las facturas o cuentas de cobro estén debidamente diligenciadas y ajustadas a los requerimientos de ley; v) las demás obligaciones pactadas contractualmente y/o requerimientos exigidos por cada una de las áreas, de apoyo o misionales, para realizar pagos...”

- Verificar, de conformidad con los medios legalmente permitidos para el efecto, el cumplimiento de los pagos a proveedores frente a la prestación del servicio: El contratista/conveniente deberá emitir certificación firmada por revisor fiscal, en los casos requeridos por la ley, contador público y representante legal especificando que se encuentra a paz y salvo por todo concepto a nivel de cuentas por pagar (proveedores de bienes y servicios) manejando una periodicidad de pago a 30, 60 o 90 días dependiendo de sus políticas de pago y con corte al mes de legalización de la respectiva cuenta. Este dictamen debe ser presentado en cada periodo que se vaya a pagar.

5.2.3 Acciones de seguimiento y control Jurídico

- Consignar y suscribir las actas que se produzcan con ocasión de la ejecución del contrato/convenio: El acta, es un texto escrito en el cual se presenta en forma objetiva, todo lo tratado y acordado en una reunión. En las actas se deben relacionar los hechos sucedidos en un tiempo y espacio determinado, e informar sobre acuerdos o decisiones, tiempos y compromisos adquiridos.
- Estudiar y analizar las reclamaciones que presente el contratista o conveniente y hacer las recomendaciones a que haya lugar: Cuando el contratista/conveniente formula reclamaciones al Instituto, en el marco de un contrato/convenio estatal, éstas deben ser atendidas dentro de los plazos previstos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo o la norma que lo sustituya o adicione, considerando siempre que éste mecanismo en la mayoría de casos resulta ser el más eficiente y oportuno para evitar eventuales conflictos o para solucionar problemas que se deriven del desarrollo de la actividad contractual. Una respuesta rápida a las reclamaciones del contratista/conveniente, además de evitar posibles afectaciones en el normal desarrollo del contrato/convenio, puede precaver desequilibrios contractuales o futuros litigios, que desemboquen en mayores cargas presupuestales para la entidad.
- Informar a los ordenadores del gasto correspondientes las circunstancias y hechos que considere afectan la conducta transparente y ética de los servidores públicos y contratistas/convenientes y sobre los cambios de supervisión que se requieran: El supervisor y/o interventor está en la obligación de poner en conocimiento al ordenador del gasto de los hechos que puedan constituir falta disciplinaria o conductas que vayan en contra de la ley o la ética. En este sentido, los numerales 24 y 25, del artículo 34 “Deberes” del actual Código Disciplinario Único, que será derogado con la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 201910 señala que es obligación del servidor público: i) denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de ley; ii) poner en conocimiento del superior los hechos que puedan perjudicar el funcionamiento de la administración; y iii) proponer las iniciativas que estime útiles para el mejoramiento del servicio.

5.3.1 Acciones de seguimiento y control administrativo.

- Velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales que se generen con relación al contrato/convenio suscrito: En aquellos contrato/convenios donde se requiera de recurso humano, vinculado por la entidad contratista o conveniente, el supervisor y/o interventor debe solicitar con la misma periodicidad con la que presente el informe de supervisión, soportes y certificaciones expedidas por el revisor fiscal (en los casos que aplique legalmente), el contador público y el representante legal de la empresa, donde conste que la misma se encuentra a paz y salvo con sus empleados en cuanto a sus obligaciones de carácter laboral, como: i) aportes parafiscales; ii) aportes con el Sistema de Seguridad Social Integral; iii) el pago de sueldos; iv) el suministro de elementos necesarios para el adecuado cumplimiento de sus labores; v) el reconocimiento de viáticos, gastos de viaje, entre otros.



Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Cecilia De la Fuente de Lleras

Dirección General

Clasificada



GOBIERNO DE COLOMBIA

Desde la Dirección de Contratación del ICBF, y una vez verificadas las bases de correspondencia del área, se informa que no se encontraron registros sobre reclamaciones frente a las condiciones establecidas para contratistas o proveedores, gestionados desde la misma.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, reitera su compromiso de continuar avanzando en para la protección integral de la primera infancia, infancia, adolescencia y juventud, fortaleciendo a las familias y comunidades como entornos protectores en el país de acuerdo con los principios constitucionales y legales que demarcan su misión.

Cordialmente,

ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO

Subdirector General (E)

Anexos: Lo anunciado en (1) carpeta comprimida y dos (2) PDF.

Aprobó: José Antonio Parrado Ramírez – Secretario General / Claudia Alejandra Gélvez Ramírez – Directora de Primera Infancia / John Fernando Guzmán Uparela – Director de Gestión Humana / Ruby Amparo Malaver – Directora de Contratación (E) / Édgar Leonardo Bojacá Castro - Jefe Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Patricia Rodríguez B – Abogada contratista OAJ / Sara Gimena Coronado Sarmiento – Asesora Secretaría General / José Miguel Rueda – Asesor Subdirección General / Luisa Fernanda Giraldo – Asesora Dirección General

www.icbf.gov.co

ICBFColombia

@ICBFColombia

@icbfcolombiaoficial

Sede de la Dirección General
Avenida carrera 68 No.64c – 75
PBX: 437 7630

Línea gratuita nacional ICBF
01 8000 91 8080