

Al contestar cite este número



Radicado No:

202641001000028301

Valledupar, 17 de septiembre de 2026

Señor (a)

Peticionario (a) Anónimo (a)

Valledupar – Cesar

Asunto: Respuesta Derecho de Petición – Reclamo SIM No. 1765244258.

Reciba un cordial saludo de parte del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

En atención a la petición registrada en el Sistema de Información Misional (SIM) con radicado No. 1765244258 con fecha de 02 de septiembre de 2026, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, procede desde el Centro Zonal Valledupar 1 a brindar respuesta en los términos que se exponen a continuación:

CONTENIDO DE LA PETICIÓN:

“Mediante comunicación de Derecho de Petición remitido por vía Correo antierras22@gmail.com, con fecha 02 de septiembre del 2026, El ciudadano, indica en su escrito: “(...) Buenas tardes. La presente es para poner en conocimiento lo siguiente. En el CDI Comunitario nevada de Valledupar que esta subcontratado por la asociación villamaruama. La coordinadora y psicóloga son perseguidora del talento humano. En ese CDI se trabaja bajo presión y en mal ambiente laboral. La psicóloga en vez de ser garante de que se trabaje bien es una de las principales que a puesto al personal en una persecución y favoritismo para otros, la coordinadora no sabe lo que es ser coordinadora pedagógica ya que delega sus funciones a docentes y hasta auxiliares porque no está capacitada para eso, las evidencias que ustedes exigen las hacen a la carrera sin tener en cuenta que solo sean unas fotos, y si ustedes llegan a supervisar lo primero que le exigen es que cuidado van a decir

www.icbf.gov.co



algo malo que esté ocurriendo hay. Es hacerles ver que todo está bien cuando no es así. espero tengan en cuenta esto ya que hasta los padres de familia se dan cuenta el ambiente tenso que se respira. (...)

En atención a sus manifestaciones de presuntas irregularidades relacionadas con maltrato laboral, persecución, delegación indebida de funciones y cuestionamientos a la idoneidad del equipo directivo de la Entidad Administradora de Servicio (EAS) e interdisciplinario de la Unidad de Servicio (UDS) *CDI Comunitario Nevada PM*, me permito informarle lo siguiente:

Desde la supervisión del contrato de aportes se desplegó de manera inmediata acciones de control orientadas a la verificación técnica, administrativa y de convivencia de los hechos expuestos. Para garantizar la objetividad, neutralidad y transparencia de las actuaciones en cuanto a la verificación de esta petición, donde se ejecutó un proceso de triangulación de información mediante técnicas de recolección presenciales y virtuales, cuyos hallazgos permiten DESVIRTUAR las afirmaciones formulas en las peticiones, con base en las siguientes realidades y estadísticas demostradas:

1. Transparencia e Institucionalidad de la Supervisión:

La designación de la supervisión delegada responde a las facultades legales conferidas por la Regional Cesar del ICBF, actuando bajo los principios constitucionales de moralidad, eficacia e imparcialidad. Se aclara que las visitas técnicas no son actuaciones informales ni concertadas, son diligencias oficiales de control estatal. Las afirmaciones que cuestionan la transparencia del supervisor carecen de sustento probatorio y se desvirtúan formalmente ante la existencia de las actas técnicas y evidencias levantadas en terreno de manera autónoma.

2. Clima Organizacional y Trato Institucional (88.8% de Aceptación Positiva):

Frente a las presuntas conductas de amedrentamiento y persecución atribuidas a la Coordinadora, Psicóloga y Nutricionista, se aplicaron entrevistas individuales de carácter estrictamente confidencial al talento humano. Los resultados estadísticos arrojaron lo siguiente:

- El 88.8% del personal (24 de 27 trabajadores) ratificó unánimemente que el trato recibido por parte del equipo directivo es siempre respetuoso, empático y profesional.
- El 92.5% de la muestra negó de manera categórica haber sido objeto de coacciones, favoritismos, agresiones verbales o amenazas relacionadas con la estabilidad de su empleo.
- Se evidenció que el foco real de tensión obedece a una alerta temprana de convivencia originada por un conflicto interpersonal focalizado entre el personal de base (un subgrupo reducido de 4 compañeras), situación ajena a prácticas de acoso jerárquico.

3. Idoneidad en el Ejercicio de Funciones de la Coordinación Pedagógica:

Contrario a lo afirmado sobre una supuesta omisión de funciones o delegación ilegal de responsabilidades por parte de la Coordinadora, el 92.5% de los agentes educativos y auxiliares pedagógicos confirmaron que nunca se les han delegado tareas directivas o diligenciamiento de informes técnicos reservados del ICBF. El talento humano validó masivamente la estructura orgánica del servicio, manifestando que cada perfil ejecuta de forma exclusiva las actividades propias de su cargo contractual.

4. Veracidad y Autenticidad de las Evidencias Pedagógicas:

Frente a los señalamientos de obligar al personal a "maquillar la realidad", el 100% de los empleados entrevistados declaró con total firmeza que los registros fotográficos y soportes del servicio corresponden a experiencias pedagógicas cotidianas, reales e implementadas directamente con los niños. El personal manifestó gozar de absoluta libertad para expresarse ante las visitas de auditoría, descartando cualquier tipo de coacción para alterar información.

5. Respaldo y Satisfacción Absoluta de las Familias Usuarias (100% Favorable):

El desempeño e impacto social de los profesionales del CDI, incluyendo el componente psicosocial y de nutrición, se encuentra validado por sus usuarios. La evaluación informática realizada a 200 encuestas aplicadas a los padres de familia arrojó un 100% de respuestas favorables en la totalidad de los indicadores evaluados:

- Las familias ratificaron percibir un ambiente armónico y seguro al ingresar a la UDS.
- Destacaron la óptima estabilidad emocional del cuerpo docente y manifestaron total desconocimiento sobre incidentes de tensión o comentarios negativos.

6. Acciones Institucionales Implementadas:

Si bien las acusaciones del escrito al parecer resultaron ser falsas e infundadas, la supervisión del ICBF, actuando de manera preventiva para salvaguardar el entorno protector de los participantes y las familias, recomendó a la Representante Legal de la EAS el despliegue inmediato de un Plan de Mejora Obligatorio enfocado en resolver las diferencias interpersonales detectadas en el personal de base, el cual contempla:

- a) Un taller de resolución de conflictos y cohesión grupal administrado por la ARL (Plazo: 15 días calendario).
- b) Mesas de mediación individuales y confidenciales para la firma de compromisos de convivencia (Plazo: 8 días hábiles).
- c) Socialización formal de la política institucional de "No Represalias" e implementación de un buzón de sugerencias anónimo (Plazo: 10 días calendario) y otras acciones contempladas en el acta del 14 de septiembre del presente año.

Con lo anterior, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, desde la supervisión del contrato de aporte da respuesta de fondo, clara y oportuna a las peticiones, confirmando la normalidad en la operación del CDI Nevada PM y el inicio de las

acciones correctivas de convivencia interna. Continuaremos ejerciendo las acciones de seguimiento y verificación correspondientes sobre el cumplimiento de los compromisos adquiridos y la ejecución de las acciones de mejora definidas.

Cordialmente,



LUISA LEONOR LÓPEZ MAESTRE
Coordinadora Centro Zonal Valledupar 1

Aprobó: Luisa López /Coordinadora/CZ Valledupar 1.

Proyectó: Mayerlys Jaraba/Profesional Universitario/CZ Valledupar 1.