



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-008543

Bogotá - D.C., 1 de junio de 2026

Señor(a)

ANONIMO

giseandrec@gmail.com

—



Contraseña: P9p9WT4n56

Asunto: Respuesta a su Solicitud de “verificación de situaciones que afectan el ambiente laboral y el cumplimiento de políticas institucionales”

Respetado(a) señor(a):

Reciba un cordial saludo,

Hemos recibido su petición presentada de manera anónima, en la que solicita la verificación de *“situaciones que, según se comenta y percibe dentro del entorno laboral, podrían estar afectando el ambiente de trabajo, el adecuado uso de espacios institucionales y el cumplimiento de políticas internas relacionadas con convivencia laboral y seguridad de la información”*. Revisado su contenido, se evidencia que los hechos expuestos aluden a presuntas situaciones entorno a un miembro del Grupo Interno de Gestión Tecnológica, en tal sentido, nos permitimos responder en los siguientes términos:

- 1. Frente a los puntos 1 y 2, según los cuales se solicita: a. Verificar si el señor Yeferson Chassaigne estaría haciendo uso permanente y exclusivo de la sala de sistemas ubicada en el piso 6, sala 6, tratándose de un espacio institucional de uso común. y b. Validar si existe autorización formal para dicho uso y si el manejo del espacio corresponde a los lineamientos internos de la entidad.**

Respuesta:

Las salas de juntas de la Entidad tienen la naturaleza de áreas compartidas, dispuestas para el uso de servidores/as y contratistas, conforme a las necesidades del servicio. Su reserva se efectúa a través de Google Calendar, mediante la funcionalidad *“Añadir salas”* al momento de programar el respectivo evento, bajo un criterio objetivo de disponibilidad y orden de solicitud.

En ese sentido, debe precisarse que dichos espacios son utilizados de manera rotativa por las distintas dependencias del nivel central, sin que exista una destinación exclusiva,



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-008543

permanente o excluyente en favor de un grupo interno de trabajo determinado. Por el contrario, se trata de áreas de uso común, cuya disponibilidad se encuentra sujeta a la programación previamente realizada y a las necesidades institucionales que, en cada caso, deban atenderse.

Ahora bien, en el piso sexto existen dos áreas destinadas a reuniones: una asignada de manera prioritaria por el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Tecnológica y otra a la Subdirección Técnica de Investigación Humanitaria. La primera opera bajo un esquema de uso compartido, condicionado a la disponibilidad del espacio y al orden de solicitud; mientras que la segunda cuenta con condiciones de acceso más restringidas, en atención a la naturaleza sensible de algunas de las actividades que allí se desarrollan, tales como reuniones con aportantes de información y tomas de muestras.

Por lo tanto, tras examinar la utilización de la sala de juntas vinculada al Grupo Interno de Trabajo de Gestión Tecnológica en el periodo de abril y mayo, se constató que su uso fue compartido entre varias áreas de la entidad. Al respecto, se identificó que la Subdirección Técnica de Investigación Humanitaria fue el área con mayor recurrencia en el uso de dicho espacio para sus labores misionales. En lo referente al señor Chassaing, se verificó que empleó la sala únicamente en tres momentos específicos y distanciados entre sí.

2. Frente al punto 3: Revisar posibles situaciones relacionadas con presuntos tratos irrespetuosos, comentarios despectivos, conductas abusivas o comportamientos que podrían estar afectando el ambiente laboral de funcionarios y contratistas.

Respuesta:

Frente a este punto, es preciso señalar que las situaciones a las que se hace referencia en su comunicación constituyen presuntas conductas que estarían afectando el entorno laboral. Dicha circunstancia excede el ámbito de acción de esta dependencia, toda vez que, por competencia, corresponde al Comité de Convivencia Laboral evaluar y examinar este tipo de situaciones orientadas a la protección del ambiente de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales conforme a lo establecido en la Ley 1010 de 2006 y Resolución No. 3461 de 2025.

Por lo anterior, y en estricta consideración a que este asunto ya es de conocimiento de dicha instancia —dado que su petición fue radicada simultáneamente ante el Comité de Convivencia Laboral—, se le informa que no se hará el traslado previsto en el artículo 21 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011)



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-008543

3. Frente al punto 4: Solicitar, de ser necesario, apoyo y acompañamiento de los entes de control competentes para validar si existen investigaciones disciplinarias, administrativas o antecedentes relacionados con presuntas conductas de acoso o situaciones similares.

Respuesta:

De conformidad con lo establecido en el artículo 115 de la Ley 1952 de 2019, las actuaciones disciplinarias gozan de reserva legal hasta cuando se cite audiencia y se formule pliego de cargos o se profiera decisión de archivo definitivo. En consecuencia, la Secretaría General se encuentra impedida para suministrar o confirmar información sobre la existencia de investigaciones en curso, ya que el acceso a dicha información solo es de competencia de la Oficina de Gestión Disciplinaria y de quienes ostentan la calidad de sujetos procesales.

En todo caso, se le pone de presente que de conformidad con el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, la acción disciplinaria no procede por quejas anónimas salvo que estas aporten medios probatorios o cumplan requisitos mínimos que ameriten credibilidad, circunstancia de la cual carece su escrito.

Asimismo, la Procuraduría General de la Nación, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 1 de la Ley 1238 de 2008, asegura el acceso gratuito a la información sobre antecedentes disciplinarios a través de su portal web, el cual puede ser consultado por el/a petionario/a con el fin de realizar las consultas pertinentes.

4. Frente al punto 5: Verificar el cumplimiento de las políticas institucionales de seguridad de la información respecto al uso de dispositivos personales, equipos no institucionales o prácticas que eventualmente puedan ir en contravía de los lineamientos internos establecidos por la entidad.

Respuesta:

Frente a este punto, es pertinente señalar que mediante la Resolución 297 de 2026 se conformó el Grupo Interno de Trabajo de Gestión Tecnológica, asignándole en el numeral 11 de su artículo 2 la función expresa de implementar controles informáticos para mitigar riesgos y gestionar los incidentes de seguridad de la información en la Entidad.

En articulación con lo anterior y en cumplimiento del literal h, numeral 8.3.2 del Manual de Seguridad de la Información institucional (disponible para consulta en el Sistema Integrado de Gestión), este Grupo ejerce el monitoreo proactivo y preventivo de los entornos digitales, con el fin de proteger y asegurar los sistemas, herramientas, accesos lógicos, hardware y software dispuestos para la operación de la UBPD, mitigando las vulnerabilidades identificadas.



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-008543

Bajo este marco de supervisión, el control se extiende a los dispositivos personales que cuenten con autorización para acceder a los recursos tecnológicos. Al respecto, conforme al literal h, numeral 8.20.2 del citado manual, la responsabilidad sobre la custodia, protección y el debido licenciamiento de las herramientas que aseguren la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos recae de manera exclusiva sobre el servidor o contratista, quien asume igualmente los riesgos derivados de su utilización.

En ese sentido, y conforme al literal k, numeral 8.17.2 del Manual de Seguridad de la Información, si a través de las labores de monitoreo se llega a determinar que se ha efectuado la descarga de información institucional desde la nube hacia un equipo personal que no posea la autorización correspondiente, dicho evento será catalogado y gestionado inmediatamente bajo el protocolo de incidente de seguridad de la información.

Finalmente, frente a este punto es necesario resaltar que, según lo informado por el Grupo Interno de Gestión Tecnológica, no se han dado quejas o reportes relacionados con un uso indebido los dispositivos institucionales o personales del servidor materia de la consulta.

5. Frente al punto 6: Informar qué acciones, medidas preventivas o correctivas se han tomado o se proyectan tomar frente a las situaciones anteriormente expuestas, en caso de evidenciarse mérito para ello.

Respuesta:

Frente a su última solicitud, le informamos que, al no haberse evidenciado situaciones que ameriten implementar correctivos o mejoras institucionales, no resulta procedente la adopción de medida alguna.

Lo anterior se sustenta, en atención a que se logró corroborar que no hubo un acceso indiscriminado, irregular o exclusivo a la referida sala de sistemas. Sumado a ello, a la fecha, tampoco se ha reportado por parte del Grupo Interno de Trabajo de Gestión Tecnológica ninguna vulneración, brecha o incidente frente a las políticas de seguridad de la información de la Entidad respecto al servidor objeto de la queja.

Al respecto, es pertinente señalar que al interior de la entidad se cuenta con un robusto Manual de Seguridad de la Información que prevé y regula el manejo de estas situaciones mediante controles preventivos sobre los entornos digitales. Específicamente, y tal como se referenció en apartados anteriores (literal h, numeral 8.3.2, literal h, numeral 8.20.2 y literal k, numeral 8.17.2 del Manual de Seguridad de la Información institucional).

Asimismo, frente a la protección del clima organizacional y la resolución de controversias, se cuenta activamente con el Comité de Convivencia Laboral, instancia preventiva



**Al responder cite este número
UBPD-1-2026-008543**

encargada de proteger a los servidores y contratistas contra riesgos psicosociales que afecten el entorno de trabajo.

También, la entidad cuenta con la Política de Prevención del Acoso Laboral la cual establece los lineamientos institucionales para la prevención, orientación, recepción y trámite de situaciones de presunto acoso laboral, así como los mecanismos de actuación de las diferentes instancias de la entidad frente a este tipo de conductas.

Esta política define, entre otros aspectos:

- Las conductas que pueden constituir acoso laboral conforme a la Ley 1010 de 2006;
- Los canales institucionales para la presentación de quejas;
- El procedimiento de análisis y tratamiento de los casos por parte del Comité de Convivencia Laboral;
- Las medidas preventivas y pedagógicas orientadas a restablecer condiciones adecuadas de convivencia laboral; y
- La articulación con las instancias disciplinarias cuando los hechos puedan constituir presuntas faltas disciplinarias.

En todo caso, se le pone de presente y se reitera que para la adopción de cualquier circunstancia, medida correctiva o actuación de fondo, la normativa vigente exige contar con plenas pruebas o requisitos mínimos probatorios que ameriten credibilidad para demostrar los hechos, sustento del cual carece enteramente su escrito de queja, por lo que no hay lugar a impartir trámites adicionales.

Atentamente,

Proyecto: Edgar Alexander Prieto Muñoz- Coordinador GIT Gestión Tecnológica 
 Johan Sebastian Cortes Monroy – Analista Técnico SG 
 Revisó: David Felipe Guzmán Palacio – Experto Técnico SG 
 Proyectó: JOHAN SEBASTIAN CORTES MONROY / SG
 Revisó: ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES / SG
 Aprobador: ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES SG