



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

Bogotá - D.C., 26 de junio de 2026

Señor(a):

ANÓNIMO(A)

nomasabusosunidadbusqueda@gmail.com

Ciudad

—



Contraseña: TyF6liGuqa

Asunto: Respuesta a petición Seguimiento, ambiente laboral y actividades contractuales GIT Gestión Tecnológica

Respetado(a) señor(a):

Reciba un cordial saludo,

Hemos recibido su petición presentada de manera anónima, en la que solicita la “*verificación, seguimiento institucional y adopción de medidas frente a situaciones que presuntamente continúan afectando el ambiente laboral y el desarrollo de actividades contractuales*”. Revisado su contenido, se evidencia que los hechos expuestos aluden a presuntas situaciones relacionadas con el Grupo Interno de Gestión Tecnológica (GITGT), en tal sentido, nos permitimos responder en los siguientes términos:

1. Frente a los puntos 1, 2 y 3, según los cuales se solicita: *Informar si la entidad adelantó alguna actuación, validación, revisión o análisis frente a los hechos reportados en la petición anteriormente presentada; Informar qué dependencias conocieron dicha comunicación y cuáles fueron las acciones realizadas para verificar los hechos reportados; Informar si se efectuaron entrevistas, reuniones, mesas de trabajo, actividades de seguimiento o cualquier otro mecanismo orientado a validar las situaciones puestas en conocimiento de la entidad.*

Debe resaltarse que el pasado 8 de mayo de 2026 se recibió una solicitud anónima desde el correo electrónico giseandrec@gmail.com, la cual fue resuelta en término mediante el radicado UBPD-1-2026-008543 del 1 de junio de 2026, en los siguientes términos:

En primer lugar, frente a la utilización de la sala de reuniones (piso 6, sala 6) durante los meses de abril y mayo, se realizó una verificación mediante el sistema de reservas institucionales Google Calendar. Este análisis permitió corroborar que se trata de un área compartida y que el señor Yeferson Chassaigne no hizo un uso permanente, irregular o exclusivo de la misma, registrando su utilización únicamente en tres momentos específicos y distanciados entre sí.

Respecto a los presuntos tratos irrespetuosos o conductas que pudiesen afectar el entorno de trabajo, se estableció que la evaluación de estos hechos es de competencia exclusiva del Comité de Convivencia Laboral (CCL). Dado que el peticionario ya había radicado la queja



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

simultáneamente ante dicha instancia, la Secretaría General se abstuvo de realizar un traslado adicional de la comunicación.

Por otro lado, se advirtió que la Secretaría General está impedida para suministrar información sobre posibles investigaciones en curso, ya que estas gozan de reserva legal de conformidad con la Ley 1952 de 2019. Adicionalmente, se recordó que la acción disciplinaria no procede ante quejas anónimas que no aporten medios probatorios mínimos o que carezcan de sustento, una falencia evidente en el escrito presentado.

En cuanto a la seguridad de la información, se validó con el GITGT el cumplimiento de las directrices del respectivo manual institucional. Como resultado, se concluyó que no existían reportes, quejas ni incidentes relacionados con un presunto uso indebido de dispositivos, ya sean personales o institucionales, por parte del servidor mencionado.

Finalmente, al no haberse evidenciado un acceso irregular a los espacios físicos institucionales ni vulneraciones a las políticas de seguridad de la información, se determinó que no resultaba procedente la adopción de medidas correctivas de fondo.

Para concluir, se reiteró que la entidad cuenta con canales preventivos robustos y formalmente establecidos (como la Política de Prevención del Acoso Laboral y el CCL), pero se enfatizó que cualquier actuación disciplinaria o administrativa que pretenda derivarse de una queja anónima exige ineludiblemente el aporte de pruebas o requisitos probatorios mínimos para que se le imparta el trámite correspondiente.

2. Frente al punto 4: Verificar si actualmente se están presentando presuntas exigencias de horario, permanencia física o condiciones de ejecución impuestas a contratistas de prestación de servicios y señalar el fundamento normativo, contractual o administrativo que las respalda.

Las verificaciones adelantadas por el GITGT no arrojaron evidencia alguna sobre la imposición de condiciones de ejecución que contraríen lo pactado en los respectivos contratos de prestación de servicios. Tampoco se advirtieron situaciones de subordinación continuada que desvirtúen la naturaleza jurídica de esta modalidad de vinculación. Al respecto, resulta pertinente aclarar que la realización de reuniones, ya sean presenciales o virtuales, constituye una práctica normal dentro de los procesos de supervisión y seguimiento, la cual se enmarca en el adecuado ejercicio del principio de coordinación necesario para el cabal cumplimiento de las obligaciones y actividades contratadas.

Se recuerda que, conforme a la jurisprudencia del Consejo de Estado, en función adecuada del principio de coordinación¹ frente a un contrato de prestación de servicios el/la supervisor/a puede impartir instrucciones o directrices, como también fijar horarios, solicitar informes, establecer medidas de supervisión o vigilancia sobre las obligaciones; la provisión de herramientas y materiales, e incluso que la prestación del servicio se realice en las instalaciones dispuesta por el contratante². Tales acciones de ningún modo desbordan su finalidad al punto de convertir tal coordinación en la subordinación propia de una relación laboral o legal y reglamentaria.

La jurisprudencia del Consejo de Estado es clara al señalar que la sola existencia de un horario o la necesidad de concertar el modo de ejecución no resulta suficiente para configurar la



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

subordinación y dependencia continuada propia de un contrato laboral o una relación legal y reglamentaria, ya que estas directrices materializan la coordinación necesaria para proteger la debida diligencia de la administración y satisfacer la necesidad del servicio. Las exigencias de supervisión orientadas a asegurar el servicio no desbordan, per se, la naturaleza del contrato de prestación de servicios³.

La administración actual no ha emitido ningún lineamiento que pretenda desconocer la naturaleza jurídica de los contratos de prestación de servicios. A la fecha, la ejecución de estos contratos se ha mantenido bajo los parámetros de la Ley 80 de 1993, siendo en todo momento autónomos, independientes y desarrollados con plena autonomía técnica y administrativa para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

3. Frente al punto 5: *Verificar si se han presentado expresiones, comportamientos o actuaciones que puedan afectar el ambiente laboral, la convivencia institucional o el respeto entre los integrantes de la Oficina de Tecnologías de la Información.*

Sobre el particular, es importante aclarar tal como se hizo en el radicado UBPD-1-2026-008543 que los hechos expuestos inciden en el entorno laboral, por lo cual escapan a la competencia de esta dependencia. Según lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006 y la Resolución No. 3461 de 2025, corresponde al Comité de Convivencia Laboral analizar estas situaciones, con el fin de proteger el ambiente de trabajo y prevenir riesgos psicosociales.

No obstante, ha de resaltarse que desde la Subdirección de Gestión Humana (SGH) y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) se han adelantado acciones puntuales. El 17 de septiembre de 2025 se reportó una conducta con afectación del ambiente laboral entre miembros del equipo de la OTIC (hoy GITGT). Por esta razón, desde el área de riesgo psicosocial se realizaron dos intervenciones el 18 de septiembre para los integrantes de la mesa de servicio y otros servidores, en un espacio denominado “*Construyendo un espacio laboral seguro y respetuoso*”.

De otra parte, resulta pertinente señalar que el pasado 18 de junio de 2026 se llevó a cabo una reunión en el equipo del GITGT. En dicho espacio se analizaron diversos aspectos relacionados con el ambiente y la convivencia laboral al interior de la dependencia. Como resultado de este ejercicio, no se advirtieron elementos relevantes que acrediten la ocurrencia de conductas irrespetuosas o comportamientos contrarios a la convivencia institucional; por el contrario, se destacó que, si bien se presentan diferencias naturales propias de cualquier dinámica grupal, estas no afectan la sana convivencia del equipo. Sin perjuicio de lo anterior, se formularon recomendaciones generales orientadas a proteger el respeto mutuo y la armonía. En este sentido, se instó a los colaboradores a utilizar los canales formales dispuestos por la UBPD para atender cualquier eventualidad, haciendo especial énfasis en el Comité de Convivencia Laboral (CCL) o la creación de mesas laborales para promover el diálogo constructivo y fortalecer la empatía entre los compañeros.



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

4. Frente al punto 6: Informar si el Comité de Convivencia Laboral, Talento Humano, Control Interno Disciplinario u otra instancia institucional ha recibido reportes, quejas o solicitudes relacionadas con los hechos descritos.

Debe ponerse de presente que las actuaciones adelantadas tanto por el Comité de Convivencia Laboral (CCL) como por la Oficina de Gestión Disciplinaria (OGD) gozan de absoluta reserva legal y confidencialidad. En lo que respecta al CCL, esta restricción de acceso se fundamenta en el imperativo del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y en los principios de confidencialidad y protección de la información establecidos en los artículos 4 y 6 de la Resolución 3461 de 2025.

Por su parte, 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.

Conforme a lo anterior, la Secretaría General se encuentra material y jurídicamente imposibilitada para suministrar o divulgar información relacionada con los trámites que allí se surten, toda vez que esto escapa de su órbita de competencia funcional. El acceso, conocimiento y manejo de dichas diligencias es potestad exclusiva y excluyente del CCL, de la OGD y de quienes ostentan formal y legalmente la calidad de sujetos procesales o partes interesadas dentro de dichos asuntos.

5. Frente al punto 7: Informar qué medidas preventivas, correctivas, pedagógicas o de acompañamiento se han implementado o se proyectan implementar para garantizar ambientes de trabajo respetuosos y acordes con los principios de dignidad humana y convivencia laboral.

Desde la Subdirección de Gestión Humana (SGH) se han ejecutado las siguientes actividades para el equipo de Gestión Tecnológica:

FECHA	NOMBRE ESPACIO	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETO
23 Mayo 2025	Construyendo el ADN del Liderazgo Transformacional	Construir los elementos que componen el liderazgo transformacional en la UBD	Jefe de OTIC - Edgar Alexander Prieto Muñoz
2 Junio 2025	Conversaciones que cuidan	Promover la adquisición de aprendizajes y herramientas que fomenten el autocuidado, la resiliencia y el cuidado	Servidoras/es y contratistas OTIC (Grupo A)
3 Junio 2025	Taller Cocinemos juntos y juntas	Fomentar el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación a partir de la preparación y el disfrute de un almuerzo.	Servidoras/es OTIC



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

4 Junio 2025	Taller de retroalimentación constructiva	Brindar al Nivel Directivo, Jefes/as de Dependencias y Coordinadores/as de Grupos Internos de Trabajo de la UBPD, quienes ejercen liderazgo de equipos de trabajo, orientaciones sencillas y prácticas para facilitar el desarrollo sistemático y efectivo de los espacios de retroalimentación constructiva enfocados en el mejoramiento continuo del desempeño, la calidad del trabajo cotidiano y el fortalecimiento de los equipos.	Jefe de OTIC - Edgar Alexander Prieto Muñoz
18 Junio 2025	Construyendo un espacio laboral seguro y respetuoso	Fomentar la reflexión y el compromiso del equipo de trabajo para prevenir la violencia laboral y promover una cultura de convivencia positiva.	2 Sesiones: Personas involucradas en incidentes- Servidoras/es y contratistas OTIC
18 Julio 2025	Conversaciones que cuidan	Promover la adquisición de aprendizajes y herramientas que fomenten el autocuidado, la resiliencia y el cuidado	Servidoras/es y contratistas OTIC (Grupo A)
19 Septiembre 2025	Jornada Descubre tu mejor versión	Interiorizar y apropiar 10 habilidades fundamentales para promover el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, el manejo de las emociones y otros pilares que impulsen el desarrollo personal y colectivo.	Servidoras/es y Contratistas OTIC
16 Octubre 2025	Travesía PARA el autocuidado y la resiliencia	Jornada de Apoyo emocional para promover la adquisición de aprendizajes y herramientas que fomenten el autocuidado, la resiliencia, y el cuidado del equipo	Servidoras/es y Contratistas OTIC
15 Diciembre 2025	Cambiar el tono, cambia el resultado	Espacio basado en principios de Comunicación Consciente y Empática,	Servidoras/es y Contratistas OTIC



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

		orientado a fortalecer la forma en que nos comunicamos en contextos de alta carga laboral.	
4 mayo de 2026	Hablar que cuida	Fortalecer las habilidades de comunicación No violenta, como también la práctica de ejercicios de expresión corporal positiva que en conjunto promuevan las interacciones más empáticas, claras y respetuosas, que contribuyan a la prevención de conflictos, al cuidado de la salud mental y a la mejora del clima laboral.	Servidoras/es y Contratistas GIT Gestión Tecnológica

También ejecutado los siguientes espacios de capacitación por parte de la SGH:

FECHA	TEMA
7 julio de 2025	Prevención y atención del acoso laboral y sexual
18 septiembre de 2025	
26 Julio de 2025	Desenterrando nuestros machismos y buscando la igualdad
28 Octubre de 2025	Acompañamiento emocional y gestión del trauma en escenarios de alta carga emocional
	Primeros auxilios psicológicos en contexto laborales
31 Octubre de 2025	En Sintonía: Socialización política de género

Por otra parte, resulta importante señalar que, al cierre de la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno realizó un seguimiento al cumplimiento de la Circular Conjunta 100-004-2024, emitida por el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública. De dicho ejercicio se concluyó que, la entidad cumple satisfactoriamente con sus funciones de prevención del acoso laboral y de la violencia de género.

Este avance refleja el liderazgo de la SGH, la cual ha consolidado un firme compromiso con el bienestar de los servidores y colaboradores. Dicho propósito se ha materializado mediante una ejecución proactiva de acciones preventivas y correctivas, tales como capacitaciones, talleres, campañas de sensibilización y alianzas estratégicas orientadas a brindar primeros auxilios psicológicos. De igual forma, se destaca la implementación efectiva del *Protocolo “La Ruda”*, el



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

cual ha permitido integrar de manera transversal la perspectiva de género en los procesos de la entidad.

6. Frente al punto 8: Informar si la entidad considera necesario realizar una evaluación integral del clima laboral dentro de la dependencia con el fin de identificar posibles riesgos psicosociales, situaciones de conflicto o afectaciones a la convivencia institucional.

Frente a este punto, se debe indicar que la entidad tiene proyectado realizar la encuesta de clima organizacional durante el segundo semestre de 2026, al igual que la evaluación de riesgo psicosocial. En este marco, se desarrollará la intervención grupal “*Cambia la perspectiva y construye confianza*”, con el fin de contribuir al trabajo colaborativo y la resolución de conflictos.

7. Frente al punto 9: Informar qué acciones concretas adoptará la entidad para garantizar que las relaciones entre servidores públicos y contratistas se desarrollen dentro del marco del respeto, la legalidad y el cumplimiento de la normatividad vigente.

La UBPD cuenta activamente con el Comité de Convivencia Laboral y con una robusta Política de Prevención del Acoso Laboral. Dicha política 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 medidas correctivas de carácter disciplinario o administrativo de fondo, la normativa exige contar con plenas pruebas o requisitos mínimos probatorios que sustenten los hechos, de lo cual carecen los señalamientos generales en escritos anónimos.

Atentamente,



Al responder cite este número
UBPD-1-2026-010377

Con copia: DAVID FELIPE GUZMAN PALACIO / SG
Anexos: N/A

Proyecto: Edgar Alexander Prieto Muñoz- Coordinador GIT Gestión Tecnológica

Revisó: David Felipe Guzmán Palacio – Experto Técnico SG

1. Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Segunda. Sentencia del 21 de junio de 2018. Rad: 81001-23-33-000-2012-0002801; y Sentencia 16 de agosto de 2018. Rad: 52001-23-33-000-2014-00046-01. **"Aunque a primera vista se puede pensar que el cumplimiento de un horario configura subordinación, transformando una relación que en principio se consideró como contractual, en laboral, lo cierto es que en determinados casos el cumplimiento de un horario es sencillamente la manifestación de un acuerdo contractual, [...]".** Consejo de Estado, Sección Segunda. Sentencia del diecinueve (19) de abril de dos mil siete (2007). Expediente 25000-23-25-000-1999-04369-01(4309-04).

2. CSJ, Cas. Laboral, Sent. sep. 15/2021, Rad. 64300. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

3. C.E., Sec. Segunda, Sentencia 52001-23-33-000-2013-00302-01 (3147-2015), abr. 7/2022. C.P. Rafael Francisco Suárez Vargas.

Proyecto: DAVID FELIPE GUZMAN PALACIO / SG

Revisó: ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES / SG

Aprobador: ERIK ALEJANDRO HERRERA YEPES SG