Bogotá D.C., 18 de noviembre de 2026

Señor(a)
CIUDADANO (A) ANONIMO (A)
Ciudad

Ref: COMUNICACIÓN AUTO INHIIBITORIO
Respuesta radicado de la Personería de Bogotá E-2026-0162061 del 9 de noviembre de 2026 ID 614665 e IDPYBA 2026BAER0022664 del 10 de noviembre de 2026. Radicado OCDI 2026IE-043

Dependencia:	Oficina Control Disciplinario Interno
Radicación:	2026IE-043
Investigado(a):	En averiguación de responsables
Cargo:	Por determinar
Quejoso:	Anónimo (a)
Fecha del informe:	10 de noviembre de 2026
Fecha de Hechos:	Por establecer
Asunto:	Auto Inhibitorio
Auto No.	2026

En atención al radicado de la Personería de Bogotá E-2026-0162061 del 9 de noviembre de 2026 ID 614665 e IDPYBA 2026BAER0022664 del 10 de noviembre de 2026, mediante el cual el Personero Delegado para el Sector Ambiente Miguel Ángel de la Ossa Olmos, trasladó queja presentada por usted, de manera atenta le informo que frente a su queja este Despacho profirió el Auto 171 del 13 de noviembre de la presente anualidad, por medio del cual este Despacho se inhibió de adelantar acción disciplinaria dentro del radicado 2026IE-043, advirtiéndose que contra la precitada providencia no procede recurso alguno, de conformidad con el Parágrafo del artículo 130 de la Ley 1952 de 2019, es de anotar que la presente decisión no constituye cosa juzgada, en virtud de ello, si a futuro se aportan serios elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se procederá a emitir la actuación correspondiente.

Para efectos de comunicar lo actuado, el presente aviso se fija hoy dieciocho (18) de noviembre de 2026, siendo las 8:00 a.m., en la cartelera de la Entidad, por el término de cinco (5) días de conformidad con lo estipulado en el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011.

Lo anterior, en aplicación de la prevalencia de los principios rectores e integración normativa de que trata el artículo 22 de la ley 1952 de 2019, teniendo en cuenta que se trata de anónimos a quienes no pueden librarse comunicaciones por carecer de sus datos de notificación.

Cordial saludo,

PAOLA INÉS VERGARA GONZÁLEZ
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

Se desfija hoy veinticuatro (24) de noviembre de 2026 a las 5:00 p.m.

PAOLA INÉS VERGARA GONZÁLEZ
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno

Proyectó: LEBC -Abogada Contratista-

Dependencia	**Oficina Control Disciplinario Interno**
Radicación	**2026IE-043**
Investigado(a)	**En averiguación de responsables**
Cargo	**Por determinar**
Quejoso	**Anónimo (a)**
Fecha del Informe	**10 de noviembre de 2026**
Fecha de Hechos	**Por establecer**
Asunto	**Auto Inhibitorio**
Auto No.	**171 de 2026**

Bogotá, D.C., 13 de noviembre de 2026

I. OBJETO DE LA PRESENTE DECISIÓN

La Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal - IDPYBA, en atención a la competencia establecida por los Acuerdos No. 006 y No. 007 del 8 de noviembre de 2021, así como lo establecido a través de la Resolución 223 del 4 de julio de 2024, por la cual se efectuó el nombramiento de la suscrita funcionaria como Jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, posesionada en el cargo con acta No. 113 del 5 de julio de 2024 y, en uso de las facultades legales contempladas en los artículos 86 y 209 de la Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes, procede a analizar la viabilidad de inhibirse o de iniciar la acción disciplinaria dentro del asunto de la radicación.

II. ANTECEDENTES FÁCTICOS

La presente actuación tiene su origen en radicado de la Personería de Bogotá E-2026-0162061 del 9 de noviembre de 2026 ID 614665 e IDPYBA 2026BAER0022664 del 10 de noviembre de 2026, por el cual el Personero Delegado para el Sector Ambiente Miguel Ángel de la Ossa Olmos, trasladó queja presentada por un (a) ciudadano (a) anónimo (a) relacionada por presunto acoso laboral, acoso sexual, detrimento a la gestión pública, tráfico de influencias, nepotismo en el equipo de servicio al ciudadano.

En el escrito presentado por el (la) quejoso (a) anónimo (a), refirió:

> "*DENUNCIA FORMAL POR PRESUNTO ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL, DETRIMENTO EN LA GESTION PUBLICA Y PRESUNTO TRAFICO DE INFLUENCIAS / NEPOTISMO EN EL EQUIPO DE SERVICIO AL CIUDADANO. DESTINATARIO: OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO – INSTITUTO DISTRITAL DE PROTECCION Y BIENESTAR ANIMAL (IDPYBA) / PERSONERIA DE BOGOTA D.C. ACUDO ANTE SU DESPACHO CON EL FIN DE INTERPONER*

QUEJA FORMAL Y DENUNCIA DISCIPLINARIA EN CONTRA DEL SEÑOR DANIEL GARNICA, EN SU CALIDAD DE LIDER/DIRECTIVO DEL EQUIPO DE SERVICIO AL CIUDADANO DEL IDPYBA, ASI COMO DEL EQUIPO ADMINISTRATIVO DE SOPORTE, CON FUNDAMENTO EN LOS SIGUIENTES HECHOS: HECHOS 1. CRISIS HISTORICA EN LOS INDICADORES DE CALIDAD: LAS CALIFICACIONES DE CALIDAD EN LAS RESPUESTAS A LAS PETICIONES CIUDADANAS (PQRSD) REGISTRAN ACTUALMENTE LOS NIVELES MAS BAJOS EN TODA LA HISTORIA INSTITUCIONAL DEL IDPYBA. ESTE DETRIMENTO NORMATIVO Y OPERATIVO ES EL RESULTADO DIRECTO DE LAS DIRECTRICES E INSTRUCCIONES IMPARTIDAS POR EL SEÑOR DANIEL GARNICA, QUIEN DE MANERA REITERADA HA EVIDENCIADO UNA PREOCUPANTE FALTA DE CONOCIMIENTO TECNICO Y OPERATIVO EN EL MANEJO DE LA ATENCION AL CIUDADANO Y LOS PARAMETROS LEGALES DE RESPUESTA. 2. INEFICIENCIA ADMINISTRATIVA Y DESPROPORCION DE PERSONAL: NUNCA ANTES EL INSTITUTO HABIA CONTADO CON UN EQUIPO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO AL CIUDADANO TAN ROBUSTO Y CON TANTA CARGA PRESUPUESTAL. DESDE HACE MAS DE UN AÑO SE TIENEN TRES PERSONAS DESIGNADAS PARA LABORES DE COORDINACION Y LIBERACION DE RESPUESTAS QUE, A LA FECHA, NO REPORTAN RESULTADOS EFECTIVOS ("NO DAN PIE CON BOLA"), REFLEJANDO UNA ABSOLUTA FALTA DE GESTION Y UN POSIBLE DETRIMENTO EN LA OPTIMIZACION DE LOS RECURSOS PUBLICOS, TODA VEZ QUE LAS CIFRAS DE ATENCION SIGUEN EN EL SUELO. 3. GRAVES DENUNCIAS DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL: AL INTERIOR DEL EQUIPO SE VIVE UN CLIMA GENERALIZADO DE ZOZOBRA DEBIDO A CONSTANTES CONDUCTAS QUE PRESUNTAMENTE CONFIGURAN ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL. EL SEÑOR DANIEL GARNICA SE DEDICA A CITAR A LAS PERSONAS QUE LABORAN EN EL AREA EN ESPACIOS EXTRA LABORALES (FUERA DE LA INSTITUCION) PARA OFRECERLES ESTABILIDAD, ASCENSOS O MEJORAS CONTRACTUALES A CAMBIO DE FAVORES SEXUALES. 4. ALTA ROTACION DE PERSONAL COMO CONSECUENCIA DEL ACOSO: COMO CONSECUENCIA DIRECTA DE LAS PRESIONES Y LAS INSINUACIONES DE INDOLE SEXUAL MENCIONADAS, EL EQUIPO SUFRE UNA ROTACION CRITICA Y MASIVA DE PERSONAL CADA MES. LOS CONTRATISTAS O FUNCIONARIOS QUE NO ACCEDEN A LAS PRETENSIONES DEL SEÑOR GARNICA SON DESVINCULADOS, PRESIONADOS A RENUNCIAR O REEMPLAZADOS DE FORMA SISTEMATICA. 5. PRESUNTO TRAFICO DE INFLUENCIAS Y NEPOTISMO: EL SEÑOR DANIEL GARNICA MANIFIESTA ABIERTAMENTE ACTUAR BAJO TOTAL IMPUNIDAD BAJO EL ARGUMENTO DE TENER UN VINCULO FAMILIAR DIRECTO CON LA SEÑORA ALEJANDRA MORENO. ESTA RELACION DE PARENTESCO ES UTILIZADA COMO UN ESCUDO DE PODER PARA CONTINUAR CON LAS CONDUCTAS DE ACOSO Y EL FAVORECIMIENTO SEXUAL A CAMBIO DE CARGOS PUBLICOS, SIN QUE EXISTAN CONSECUENCIAS POR EL DESPLOME ABSOLUTO DE LAS METAS E INDICADORES DEL AREA. PETICIONES 1. INICIAR LA INVESTIGACION DISCIPLINARIA CORRESPONDIENTE EN CONTRA DEL SEÑOR DANIEL GARNICA Y EL EQUIPO DE COORDINADORES ADMINISTRATIVOS IMPLICADOS EN LAS OMISIONES DE GESTION. 2. ACTIVAR LOS PROTOCOLOS DE GENERO DEL DISTRITO PARA SALVAGUARDAR LA INTEGRIDAD DE LAS VICTIMAS QUE LABORAN EN EL IDPYBA. 3. REALIZAR UNA AUDITORIA FORENSE Y DE GESTION A LOS INDICADORES DE SERVICIO AL CIUDADANO, EVALUANDO EL HISTORICO DE CALIFICACIONES DE PQRSD Y LA IDONEIDAD TECNICA DEL PERSONAL DIRECTIVO ACTUAL. 4.GARANTIZAR LA PROTECCION DE LOS

TRABAJADORES DEL AREA FRENTE A POSIBLES REPRESALIAS O PERSECUCION LABORALTRAS LA RADICACION DE ESTA QUEJA" (Cursiva fuera de texto)

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

De conformidad con el Código General Disciplinario, la investigación disciplinaria tiene como objeto verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de una causal de exclusión de responsabilidad.

La formulación de una queja o un informe, entendido como uno de los instrumentos mediante los cuales, el Estado activa su aparato sancionador, con el fin de perseguir aquellos comportamientos o actuaciones de los servidores públicos que merecen reproche y sanción, debe responder a unos requisitos de especificidad y certeza mínimos.

Lejos de ser expresión de un exagerado formalismo, propenden por la garantía de los derechos de quienes pueden verse afectados por la investigación. Si bien es cierto, el Código General Disciplinario no exige un ritual predeterminado para recepcionar una queja o informe, es imprescindible que, por la naturaleza de estos, deban observar algunas exigencias, tales como evitar la formulación de acusaciones generales, vagas, superfluas, difusas, no concretas, temerarias, o que se refieran a hechos disciplinariamente irrelevantes.

Así, la queja o informe de servidor público debe contener elementos que le permitan al operador disciplinario conocer las circunstancias de tiempo, modo y lugar de la presunta falta disciplinaria cometida que se denuncia, así como del presunto o probables responsables, componentes estos que puedan ser corroborados de acuerdo con lo señalado en la queja, y, de esta manera, iniciar una actuación disciplinaria conforme corresponde.

Una vez efectuada la lectura y el análisis de la queja presentada por el (la) ciudadano (a) anónimo (a) se advierte que se relaciona con presuntas irregularidades frente a las calificaciones de calidad de las respuestas a las peticiones ciudadanas PQRSD, que según lo manifestado registran los niveles más bajos en la historia institucional, situación que atribuye a las directrices e instrucciones impartidas por el señor Daniel Garnica.

Asimismo, hace referencia a una presunta ineficiencia administrativa, conductas de acoso laboral y sexual, alta rotación de personal y supuesto tráfico de influencias y nepotismo.

Ahora bien, en el escrito presentado por un (a) ciudadano (a) anónimo (a), se manifestó que las calificaciones de calidad de las respuestas a las peticiones ciudadanas PQRSD registran actualmente los niveles más bajos en la historia institucional de esta entidad, situación que atribuye a las directrices e instrucciones impartidas por el señor Daniel Garnica, a quien señala

de tener falta de conocimiento técnico y operativo en el manejo de la atención al ciudadano y los parámetros legales de respuesta.

Igualmente, indicó que el Instituto cuenta con un equipo administrativo de Servicio al Ciudadano que considera demasiado robusto y con una elevada carga presupuestal.

En particular, señaló que desde hace más de un año existen tres personas designadas para labores de coordinación y liberación de respuestas que según lo manifestado no reportan resultados efectivos, situación que relaciona con una falta de gestión y un posible detrimento a la gestión pública.

Asimismo, manifestó que al interior del equipo se presentan presuntas conductas de acoso laboral y sexual, señalando que el señor Daniel Garnica presuntamente cita a personas que laboran en el área, fuera de la entidad para ofrecerles estabilidad, ascensos o mejoras contractuales a cambio de favores sexuales.

Igualmente, indicó que como consecuencia de las presiones e insinuaciones de índole sexual el equipo presenta una rotación masiva de personal cada mes, pues, según el escrito, los contratistas o funcionarios que no acceden a las pretensiones señaladas al parecer son desvinculados, presionados para renunciar o reemplazados de manera sistemática.

Finalmente, manifestó que el señor Daniel Garnica afirma actuar con impunidad debido a un vínculo familiar directo con la señora Alejandra Moreno, relación que presuntamente utiliza para continuar con las conductas denunciadas y obtener favorecimientos sexuales a cambio de cargos públicos.

Ahora bien, como quiera que la queja fue presentada de manera anónima, es necesario tener en cuenta lo establecido en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019, que señala:

> *"Oficiosidad y preferencia. La acción disciplinaria se iniciará y adelantará de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992…"* (cursiva fuera de texto).

Por su parte, el Artículo 38 de la Ley 190 de 1995, señala: Lo dispuesto en el artículo 27 numeral 1º de la Ley 24 de 1992 se aplicará en materia penal y disciplinaria, ***a menos que existan medios probatorios suficientes sobre*** *la comisión de un delito o* ***infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio.***

La Ley 24 de 1992. "Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia**."** *Artículo 27 señala: Para la recepción y trámite de quejas esta Dirección se ceñirá a las siguientes reglas: (…).*

1. ***Inadmitirá quejas que sean anónimas o aquellas que carezcan de fundamento****. Esta prohibición será obligatoria para todo el Ministerio Público".*

Al respecto el artículo 81 de la Ley 962 de 2005 determina que: ***"Ninguna denuncia o queja anónima podrá promover acción*** *jurisdiccional, penal,* ***disciplinaria****, fiscal, o actuación de la autoridad administrativa competente* ***(excepto cuando se acredite, por lo menos sumariamente la veracidad de los hechos denunciados) o cuando se refiera en concreto a hechos o personas claramente identificables".*** (Cursivas y negrillas fuera de líneas).

De acuerdo con lo anterior, se advierte que el escrito fue presentado de manera anónima y que las afirmaciones relacionadas con las presuntas irregularidades administrativas no se encuentran acompañadas de documentos que permitan verificar mínimamente las situaciones señaladas.

Así las cosas, frente a las afirmaciones relacionadas con las calificaciones de calidad de las respuestas a las PQRSD, no se indica cuáles fueron las calificaciones obtenidas, los periodos en que se presentaron los resultados mencionados o cuales fueron las directrices e instrucciones específicas que habrían ocasionado dicha situación.

Tampoco se señala en que consistieron las instrucciones presuntamente impartidas por el señor Daniel Garnica o de qué manera estas habrían desconocido los parámetros legales de respuesta a las peticiones ciudadanas.

Respecto de las tres personas designadas para labores de coordinación y liberación de respuestas, el escrito no indica quienes son, cuales actuaciones concretas habrían dejado de realizar o en qué consistiría la presunta falta de gestión.

Igualmente, aunque el (la) ciudadano (a) anónimo (a) menciona una elevada carga presupuestal y un posible detrimento a la gestión pública, no señala cuales recursos habrían sido utilizados de manera irregular ni qué actuaciones concretas habrían ocasionado dicha situación.

Por otra parte, respecto del presunto tráfico de influencias y nepotismo, si bien el escrito identifica a la señora Alejandra Moreno, con quien presuntamente existe un vínculo familiar, no indica cual es el parentesco ni señala actuaciones concretas en las que dicha relación hubiese sido utilizada para obtener favorecimientos.

Tampoco se precisan los cargos públicos que habrían sido otorgados mediante el presunto favorecimiento señalado en la queja.

Al respecto, el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019 dispone:

> *"Cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria o se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia o sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no puede iniciarse, el funcionario de plano se inhibirá de iniciar actuación alguna. Contra esta decisión no procede recurso".* (Subraya fuera de texto).

En el caso concreto, teniendo en cuenta que se trata de un ciudadano anónimo no es posible citarlo a ampliación y ratificación de queja, para que exponga las circunstancias temporo-modales en que presuntamente ocurrieron los hechos.

Ahora bien, en relación con las presuntas conductas de acoso laboral, el (la) ciudadano (a) anónimo (a) manifiesta que al interior del equipo se vive un clima generalizado de zozobra que en algunas ocasiones generan desvinculaciones, renuncias o reemplazos de personal.

Sin embargo, en el escrito no se menciona cual es la vinculación el señor Garnica ni se identifican las personas que presuntamente habrían sido víctimas de acoso laboral, por lo tanto no es posible adelantarse un trámite ante el Comité de Convivencia Laboral.

Así las cosas, considera este Despacho pertinente señalar que en este caso la sola queja no constituye prueba, pues se hace necesario que los quejosos bajo la gravedad de juramento expongan y precisen las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que presuntamente ocurrieron los hechos para alcanzar dicha categoría.

En el caso concreto, teniendo en cuenta que se trata de un (a) ciudadano (a) anónimo (a) no es posible citarlo a ampliación y ratificación de queja, para que exponga las circunstancias temporo-modales en que ocurrieron los hechos.

La Corte Constitucional ha señalado al respecto que: "*La queja no es una prueba, porque de serlo no necesitaría demostrarse, a menos que sea ratificada con las formalidades propias de la prueba testimonial. Ella puede dar origen a la acción disciplinaria, según el art. 47 del C.D.U., es decir, eventualmente puede poner en movimiento la actividad disciplinaria y en tal situación determinar la posibilidad de que se surta la indagación preliminar y que se cite al funcionario denunciado para que exponga su versión sobre los hechos constitutivos de aquélla, o bien que se abra la investigación si del contenido de la queja se deduce que hay mérito para ello.*

Pero no toda queja necesariamente origina una actuación disciplinaria, indagación preliminar o investigación, porque desde el principio puede descartarse por descabellada o intranscendente, con lo cual, al no admitírsela como presupuesto de la acción disciplinaria, no necesariamente desencadena la obligación del funcionario titular del poder disciplinario de ponerla en conocimiento del presunto inculpado. Sin embargo, de todas maneras, según los términos del art. 80 en referencia, el denunciado tiene el derecho de conocer la queja ya sea en la indagación preliminar o en la investigación, más aún, cuando ella se perfecciona como una prueba testimonial…" (Corte Constitucional C-430-97)

En consecuencia, encuentra el Despacho que, ante la imposibilidad de lograr la comparecencia del quejoso para la ratificación y ampliación de lo denunciado, no es posible continuar con la siguiente fase procesal, ya que no se aportó con la queja material probatorio sobre el hecho y de lo informado no se logra establecer que otras pruebas practicar para probarlo.

Así las cosas, el Despacho dará aplicación a lo normado por el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019, que establece la posibilidad de proferir una decisión inhibitoria, es decir, una determinación a través de la cual este operador disciplinario se abstiene de dar inicio a una actuación disciplinaria, en el evento de que se presente alguna o algunas de las situaciones descritas, en especial cuando se refiera a hechos presentados de manera inconcreta o difusa, situación evidenciada en la lectura de la queja.

En todo caso si en el futuro se aportan elementos adicionales que permitan el ejercicio de la acción disciplinaria se podrán reabrir las diligencias.

OTRAS DISPOSICIONES:

Ahora bien, respecto de las presuntas conductas de acoso sexual, el (la) ciudadano (a) anónimo (a) señala al señor Daniel Garnica, quien presuntamente citaría a personas que laboran en el área, fuera de la entidad para ofrecerles estabilidad, ascensos o mejoras contractuales a cambio de favores sexuales.

Sobre este punto, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en la Circular 006 del 10 de septiembre de 2025 de la Procuraduría General de la Nación, mediante la cual se impartieron directrices para casos de acoso sexual en el entorno laboral.

La citada circular establece que las oficinas de control interno disciplinario deben remitir de manera inmediata las quejas relacionadas con presuntas conductas de acoso sexual en el entorno laboral a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Municipales o Distritales.

En el presente caso, si bien el escrito identifica al señor Daniel Garnica como presunto responsable, no permite establecer su tipo de vinculación con la entidad.

Por lo anterior, este Despacho dispondrá la remisión de la queja a la Procuraduría General de la Nación, para que, en el marco de sus competencias, adopte las decisiones a que haya lugar.

En mérito de lo expuesto, la Jefe Oficina Control Disciplinario Interno del Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal – IDPYBA - en uso de sus facultades legales,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: INHIBIRSE de adelantar acción disciplinaria dentro de la radicación No. 2026IE-043, respecto de la queja allegada por el (la) ciudadano (a) anónimo (a), por las razones expuestas en este auto.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR la presente decisión al (la) quejoso (a) anónimo (a). Es de anotar que la presente decisión no constituye cosa juzgada, en virtud de ello, si a futuro se aportan serios elementos de juicio que permitan la iniciación de la acción disciplinaria se procederá a emitir la actuación correspondiente.

ARTÍCULO TERCERO: COMUNICAR la presente decisión al Personero Delegado para el Sector Ambiente, Miguel Ángel de la Ossa Olmos, a los correos electrónicos institucional@personeriabogota.gov.co y, medioambiente@personeriabogota.gov.co.

ARTÍCULO CUARTO: TOMAR copia del radicado 2026BAER0022664 del 10 de noviembre de 2026 y remitirlo a la Procuraduría General de la Nación para lo de su competencia, de conformidad con lo expuesto en el acápite de otras disposiciones.

ARTÍCULO QUINTO: Contra la presente decisión no procede recurso alguno de conformidad con el parágrafo del artículo 130 del Código General Disciplinario.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

PAOLA INÉS VERGARA GONZÁLEZ
Jefe Oficina Control Disciplinario Interno
Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal -IDPYBA-

Proyectó: Leonor Emilsen Baquero Córdoba– Abogada Contratista