



MINISTERIO DEFENSA NACIONAL
POLICIA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA CAUCA
SECRETARIA PRIVADA

No. GS-2025-130546-COMAN-SEPRI 20.1

Popayán, 02 DIC. 2025

Señor
USUARIO ANONIMO
quejas@gmail.com
Popayán – Cauca

Asunto: Respuesta a queja bajo radicado TICKET No 795758-20251116

De manera atenta, en atención a requerimiento allegado a esta unidad policial mediante el sistema de recepción de PQR2S con el número del asunto.

"En la Estación de Policía Puerto Tejada se vive una creciente inconformidad provocada por decisiones internas que no solo desmotivan, sino que degradan el valor del trabajo honesto y comprometido que muchos funcionarios realizan día a día, pues parece que aquí no se reconoce la disciplina ni el cumplimiento, sino que, por el contrario, se premian los malos comportamientos, las actitudes negativas y la indiferencia frente al servicio. A ello se suma que el señor Capitán Dumar Gutiérrez, quien debería ser ejemplo de liderazgo, equilibrio y respeto, se ha convertido en una figura intransigente y grosera, cuyo trato hacia el personal genera tensión, desgaste emocional y un ambiente marcado por el irrespeto y la falta de humanidad, pues en vez de orientar, escuchar y corregir con criterio profesional, recurre a gestos y palabras que denotan soberbia y un desinterés total por la realidad del personal bajo su mando. Muchos funcionarios sienten que el Capitán Gutiérrez no lidera, sino que impone; no guía, sino que presiona; no construye, sino que divide, lo que termina afectando profundamente la armonía, la productividad y la motivación del equipo. Esta situación se vuelve aún más preocupante cuando se observa que aquellos compañeros que menos aportan, los que evaden funciones, los que mantienen actitudes irrespetuosas e incluso conflictivas, reciben mayor atención o mejor trato que quienes trabajan con compromiso y sentido del deber, lo que produce un sentimiento de injusticia permanente. Es absurdo que en una institución que proclama valores como el profesionalismo, la disciplina y el mérito, lo que verdaderamente destaque sea la indisciplina, el favoritismo y la falta de objetividad, y que quienes sí cumplen sean ignorados o tratados con dureza, mientras quienes actúan de forma inapropiada obtienen consideración, tolerancia e incluso privilegios. En medio de todo esto surge una pregunta inevitable: ¿Será que lo mejor es ser un mal funcionario para que el trabajo resalte? ¿Será que la única forma de recibir atención o reconocimiento es adoptando las mismas actitudes que hoy se premian, incluso cuando van en contra de los principios policiales? Resulta triste siquiera pensarla, pero es el mensaje que se transmite cuando un mando superior como el Capitán Gutiérrez ejerce su autoridad de manera intransigente y grosera, ignorando la importancia del respeto mutuo y del justo reconocimiento al compromiso de sus subalternos. La estación de policía Puerto Tejada necesita urgentemente una revisión profunda de su liderazgo y de sus procesos internos, porque mientras se siga gobernando con arbitrariedad, gritos, maltrato y decisiones sin fundamento, será imposible fortalecer el servicio, promover la unidad o garantizar un clima laboral saludable. Es necesario que quienes tienen la responsabilidad de dirigir entiendan que el respeto no se impone, se gana; que la autoridad no se sostiene en el miedo, sino en la coherencia; y que ningún funcionario puede dar lo mejor de sí en un ambiente donde la injusticia es norma y el mal trato es costumbre. Aún hay tiempo de corregir, pero para hacerlo se requiere voluntad, autocritica y un liderazgo que realmente valore el trabajo bien hecho y rechace la indisciplina, sin preferencias, sin groserías y sin atropellos."

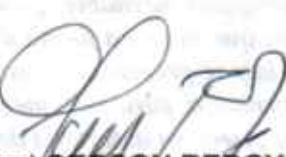
Mediante decisión adoptada por el Comité de Recepción, Atención, Evaluación y Trámite de Quejas e Informes (CRAET); según el artículo 1º de la Resolución No. 04122 de 05 diciembre del 2024, tiene como finalidad contribuir al mantenimiento de la disciplina mediante el análisis de comportamientos que den lugar a quejas o informes, para determinar las acciones a seguir tanto en el ámbito preventivo como en el correctivo; esto incluye tramitar el asunto ante la autoridad competente y proponer estrategias de mejoramiento en el servicio policial.

Por lo anterior, por parte del Comando de Departamento, se ha dado la orden de formar un grupo compuesto por profesionales de diversas áreas, quienes se encargarán de analizar la situación y proponer soluciones adecuadas, lo cual permitirá una evaluación objetiva, imparcial y exhaustiva de los hechos, este equipo establecerá un cronograma de trabajo que contemplará entrevistas al personal, revisión documental, visitas de campo y la aplicación de instrumentos de verificación, con el propósito de evaluar la situación presentada; el objetivo principal es asegurar que las medidas adoptadas no solo resuelvan el caso en cuestión, sino que también contribuyan a prevenir la ocurrencia de situaciones similares en el futuro, fortaleciendo así la confianza institucional y el compromiso con la mejora continua, con el fin de atender de manera integral la queja, realizando actividades concretas para verificar la situación que se está presentando.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que los hechos referidos, no tiene los elementos mínimos de inferencia razonable, por lo tanto, tratándose de un anónimo este se debe ajustar a la normatividad existente indicada en la ley 962 del 2005 artículo 81... "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 a personas claramente identificables". Por lo cual las aseveraciones deben venir acompañadas de hechos, testigos o documentos que puedan corroborar lo manifestado, puesto que los asertos por sí mismo no son factor determinante para iniciar alguna acción administrativa, disciplinaria, o penal.

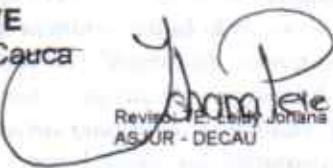
Esta unidad policial, agradece al interesado (a) el uso de las herramientas institucionales para informar los hechos que generan inconformidad y así poder direccionar en procura de brindar un servicio efectivo y con calidad a la comunidad, también en un futuro aportar evidencias concretas para poder fundamentar lo manifestado y poder profundizar más en la solución de la novedad, agradecemos su comprensión mientras trabajamos en este proceso nos comprometemos a mantenerle informado sobre los avances y a brindarle una pronta respuesta.

Atentamente,


Coronel GERSON BEDOYA PIRAQUIVE
Comandante Departamento de Policía Cauca

Elaboró: CM. Heibar Hernan Fernandez Muñoz
SUMEC – DECAU

Fecha de elaboración: 27-11-2025
Ubicación: Disco D, Comunicación Oficiales 2025
Avenida Panamericana 1N-75
decau.sumec@policia.gov.co
www.policia.gov.co


Revisó: E. Lely Johana Perez Castro
ASJUR - DECAU

INFORMACIÓN PÚBLICA