



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
POLICÍA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA CESAR
OFICINA ASUNTOS JURÍDICOS - DECES

DECES- ASJUR - 13.0

Valledupar, 08 de octubre de 2025

Señor (a)
Anónimo
Ciudad -

Asunto: Respuesta solicitud bajo Rad. GE-2025-017595-INGER.

En atención a queja anónima allegada a este comando bajo el radicado interno del asunto, y en la que se manifiesta "(...) *mi compañera se siente acosada con el señor intendente Murgas, la quiere estar besando la invita salir a tomar ella le dice que no y el la vive acosando a ella le da miedo comentar le a nuestro jefe pero ella se siente deprimida está flaca no come a mí me a coso también, pero llegó ella me dejó de acosar le agradecemos esto ella está bastante deprimida (...)*"; de manera atenta me permito dar respuesta atendiendo el artículo 14 de la ley 1437 de 2011, sustituido por la ley 1755 del 2015, en los siguientes términos, así:

Verificado su requerimiento se indica que, este comando de policía, inició indagación sobre los hechos que puedan estarse presentando en referencia a un presunto acoso sexual y acoso laboral, por lo que un equipo interdisciplinario el día 06 de octubre en calenda, se trasladó hasta la Estación de Policía Chiriguana, e iniciaron dinámica denominada "Termómetro del clima laboral", en donde se adelantaron entrevistas abiertas y aleatorias, realizando recomendaciones y/o sugerencias a funcionarios entrevistados. El objetivo principal de la actividad, es evaluar y comprender la percepción de los participantes respecto a diferentes conductas laborales, tanto apropiadas como inapropiadas, del mismo modo, se promovió la reflexión y el reconocimiento de comportamientos positivos que contribuyen a un entorno laboral saludable y eficiente; la participación activa de los participantes refleja el interés por fortalecer la cohesión y la calidad del clima laboral en su unidad, durante el desarrollo de la dinámica los funcionarios mencionaron que el trabajo en equipo es resaltado en el grupo y que existen diferencias como en cualquier contexto laboral, no obstante, su percepción de clima es favorable.



Por otra parte, en las entrevistas realizadas a las femeninas, todas niegan que se hayan presentado situaciones de acoso laboral hacia ellas. Por lo anterior, se les brindan recomendaciones para la prevención de acoso laboral y sexual, destacando las siguientes:

- Reconocer y comunicar de manera firme lo que considera comportamiento inapropiado o incómodo.
- Acudir a colegas o superiores para reportar conductas inapropiadas de forma directa.
- No permitir comportamientos que afecten la dignidad y el bienestar laboral.

Aunado a lo anterior, en las entrevistas realizadas a los masculinos, niegan ejercer conductas que se configuren un presunto acoso sexual, sin embargo, se les brindan recomendaciones que buscan promover un ambiente laboral libre de acoso y promover la igualdad el respeto y la confianza entre todos los integrantes, así:

- Reconocer que el respeto y la profesionalidad son esenciales en el ambiente laboral.
- Evitar actitudes, comentarios o gestos que puedan ser considerados acoso o inapropiados.
- Promover una cultura laboral de respeto, igualdad y cero tolerancias al acoso.
- Sensibilizarse sobre la importancia del respeto a los compañeros, actuando desde la empatía y la responsabilidad.

Aunado a lo anterior, realizaron socialización de la Resolución No 02112 del 23/07/2025 y la Ley No 1010 del 23 de enero 2006, *"Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"*, adoptó las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, estableciendo en su artículo 2, que el acoso laboral, es " toda conducta persistente y demostrable que ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, causar perjuicio laboral general, desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo"



Del mismo modo, Se les orienta sobre la importancia de la comunicación asertiva, la escucha activa y la resolución de conflicto. Se sugirió a los participantes a dialogar sobre las molestias que experimentan en el área de trabajo de forma abierta y con los involucrados, a fin de prevenir situaciones de acoso laboral y sexual

GS-2025-083917-DECES

De igual forma, realizaron entrevista con la señora Teniente ANNIE JULISSA RIVAS VELASCO, Comandante de Estación Chiriguana, y se le impartieron recomendaciones acerca del liderazgo, quien informa que a su llegada no ha presenciado situaciones que se configuren un presunto acoso laboral o sexual, no obstante se le orienta sobre la realización de actividades en las que se capacite constantemente al personal sobre la prevención del acoso laboral y sexual, así mismo, la elaboración de actas en las que se evidencien las actividades desarrolladas.

Finalmente, se invito a los funcionarios para que las situaciones de inconformismo o de conflicto laboral, sean expuestas de manera formal para mayor objetividad al momento de realizar futuras intervenciones

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
Nombre: William Javier Morales Vargas
Grado: Coronel
Cargo: Comandante Departamento De Policia
Cédula: 7711084
Título: Administrador Policial
Dependencia: Departamento De Policia Cesar
Unidad: Departamento De Policia Cesar
Correo: william.morales@correo.policia.gov.co
8/10/2025 11:29:56 a. m.

Anexo: no

Teléfono:

www.policia.gov.co

INFORMACIÓN PÚBLICA