3376040133
GS-2026-064074-DEARA

**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**
POLICÍA NACIONAL
DEPARTAMENTO DE POLICIA ARAUCA
GRUPO DE TALENTO HUMANO

CEA.3.0-07
16-ECD-003

COSEC-ESTPO - 20.1

Arauca, 01 de noviembre de 2026

Señor coronel
CARLOS ANDRES CARDENAS AYALA
Comandante Departamento de Policia
Departamento de Policía Arauca
CL 15 Nº 7-180 AVENIDA JUAN ISIDRO DABOIN
Arauca

Asunto: Análisis de la intervención realizada a la Seccional de Investigación Criminal SIJIN DEARA

De manera atenta y respetuosa me dirijo a mi Coronel con el fin de informar que, en atención a la recepción de dos PQRS relacionadas con presuntas amenazas de traslado a funcionarios y posibles desvinculaciones de la especialidad, se aplicó un formulario de percepción al personal de SIJIN y se realizo una intervención referente a la salud mental, gestión de emociones, ley 1010 y circular 006, con el propósito de mejorar el ambienta laboral, relaciones interpersonales e identificar aspectos asociados al ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación organización dentro de la unidad.

**Hallazgos Relevantes**

Las respuestas obtenidas evidencian que una parte significativa del personal manifiesta conocer, haber escuchado o presenciado situaciones relacionadas con posibles amenazas de traslado o pérdida de la especialidad. Si bien algunos funcionarios indicaron no tener conocimiento de este tipo de hechos, la reiteración de comentarios y percepciones sobre dicha temática permite identificar un nivel de preocupación dentro del grupo de trabajo.

De igual forma, algunos funcionarios refieren percepciones de presión laboral y temor a expresar desacuerdos, inquietudes o inconformidades, debido a posibles consecuencias de carácter administrativo o laboral. Esta situación constituye un factor de riesgo psicosocial que podría afectar la confianza institucional, la comunicación efectiva y la cohesión del equipo de trabajo.

3376040133
3376040133

**Análisis**

Los resultados obtenidos guardan relación con el contenido de las PQRS presentadas, en la medida en que reflejan una percepción compartida respecto a la existencia de comentarios, advertencias o conductas interpretadas por algunos funcionarios como mecanismos de presión laboral.

No obstante, es importante señalar que la información recopilada a través del instrumento permite identificar percepciones y apreciaciones de los participantes, mas no constituye por sí sola prueba concluyente de la ocurrencia de conductas de acoso laboral, abuso de autoridad o vulneración de derechos laborales. Por consiguiente, cualquier situación particular deberá ser objeto de los procedimientos de verificación correspondientes.

Adicionalmente, se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento de la comunicación entre mandos y subalternos, la promoción de espacios de escucha activa, el fortalecimiento de relaciones basadas en el respeto mutuo y la transparencia en la toma de decisiones que impactan al personal.

**Conclusiones y Recomendaciones**

Se concluye que existe una percepción significativa en parte del personal respecto a posibles amenazas de traslado y desvinculación de la especialidad, situación que podría generar afectaciones en el clima laboral y en la percepción de seguridad psicológica dentro del entorno de trabajo.

En consecuencia, se recomienda fortalecer las acciones preventivas orientadas a la promoción de la convivencia laboral, socializar de manera permanente los mecanismos institucionales para la presentación de quejas, sugerencias e inconformidades, desarrollar jornadas de sensibilización sobre liderazgo y comunicación asertiva, así como realizar seguimiento periódico al ambiente laboral con el fin de identificar y mitigar oportunamente factores de riesgo psicosocial.

Desde el componente psicosocial, los resultados obtenidos constituyen una alerta preventiva que sugiere la necesidad de implementar acciones institucionales encaminadas al fortalecimiento de la confianza, el respeto y la comunicación organizacional. En este sentido, se considera pertinente mantener estrategias de acompañamiento, orientación y monitoreo continuo, orientadas a prevenir situaciones que puedan afectar la salud mental, el bienestar laboral y la percepción de apoyo institucional de los funcionarios.

Lo anterior para conocimiento de mi coronel y demás fines que estime pertinentes.

Atentamente,

Firmado digitalmente por:
Nombre: Darwin Andres Urango Hernandez
Grado: Subintendente
Cargo: Jefe Grupo Talento Humano
Cédula: 1062680342
Dependencia: Estacion De Policia Arauquita
Unidad: Departamento De Policia Arauca
Correo: darwin.urango3896@correo.policia.gov.co
1/11/2026 6:10:15 p. m.

Anexo: si