



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
POLICÍA NACIONAL  
DEPARTAMENTO DE POLICIA CHOCHO  
SUBCOMANDO DEPARTAMENTO

Nro. GS-2025- -COMAN-SUBCO- 20.1

Quibdó, 20/12/2025 232463

Señor

UsuarioAnónimo\_

lma011020@hotmail.com

Ciudad

Asunto: respuesta PQR2S Nro. 802841-20251130

En atención a la queja radicada a través de la web pública PQRS (Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias) de la Policía Nacional el día 30 de noviembre del 2025 y registrada con número 802841-20251130, en la cual manifiesta presuntas conductas irregulares atribuibles al señor Teniente Coronel ANDRÉS FELIPE HERNÁNDEZ BARRIOS - comandante Operativo de Seguridad del Departamento de Policía Chocó, por medio del presente me permito dar respuesta, así:

Teniendo en cuenta lo argüido por usted, donde expresa inconformismo con el señor oficial, este Subcomando agradece de manera inicial su interés por aportar información de manera significativa para mejorar la imagen institucional, potenciando con ello el desarrollo humano y la calidad de vida en esta unidad policial, motivo por el cual, el suscrito realizó las siguientes acciones:

1. **Acta de verificación:** El día 17 de diciembre del 2025, se impartió instrucción al señor Teniente Coronel ANDRÉS FELIPE HERNÁNDEZ BARRIOS, sobre "el buen trato al personal y la Ley 2196 de 2022 -estatuto disciplinario Policial-", dejado constancia de ello a través del acta No. AC-2025-00022-DECHO, lo anterior en atención con las actividades preventivas de riesgo intralaboral, para evitar situaciones que puedan generar un acoso laboral bajo la modalidad de maltrato laboral como así lo indica en la queja por usted impetrada.

Aunado en lo anterior, es preciso indicar el compromiso que tiene esta unidad policial hacia el bienestar del personal uniformado, así como con la ética, el respeto y la dignidad humana, en ese sentido, nos encontramos en total disposición para tomar las acciones pertinentes en caso de comprobarse la ocurrencia de conductas que contravengan los valores y principios institucionales, pues la formación de nuestros funcionarios está basada en los principios de legalidad, imparcialidad y respeto hacia todas las personas, sin distinción de raza, género, ni condición alguna.

De manera adicional, es dable indicar que para una mayor efectividad en un eventual proceso de investigación y para permitir la recolección de pruebas adicionales que puedan sustentar la toma de decisiones, la Oficina de Atención al Ciudadano del Departamento de Policía Chocó se encuentra disponible para recibir cualquier tipo de documento, testimonio o elemento que considere pertinente, haciendo uso de los canales oficiales establecidos para tal fin, o si lo considera a bien, podrá aportar un abonado telefónico con el fin de tomar contacto y así recibir más información que permita dilucidar o ampliar los hechos informados, por lo cual, estaremos atentos a cualquier información adicional que permita continuar con las indagaciones para resolver y/o tomar las acciones a que haya lugar, conforme en los preceptos constitucionales y mandatos legales.

IDS-OF-0001  
VER. 7

Página 1 de 2

Aprobación: 25/05/2025



Ahora bien, es menester hacer claridad que es un deber legal de todo ciudadano y más aún en tratándose de servidores públicos, informar de manera adecuada y conforme en los parámetros establecidos algún tipo de irregularidad, comportamiento contrario o inadecuado y/o la posible comisión de conductas con alcance disciplinario, aportando con ello elementos probatorios suficientes que permitan aclarar de manera cronológica y detallada los hechos informados, mismos que de una u otra forma son indispensables para ser analizados o verificados y poder convocar el comité de convivencia laboral, lo anterior de conformidad con lo normado en la Resolución 02112 del 23/07/2025 "Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Policía Nacional" y la Resolución 03154 del 17/09/2025 "Por la cual se corrige la Resolución Nro. 02112 del 23 de julio de 2025 "Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Policía Nacional", concordantes con la Ley 1010 "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".

Finalmente, se deja de presente que la Ley 1010 establece en su artículo 9 "Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral", numeral 3 "Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2 de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.", por su parte, el artículo 2 de la Resolución 02112 del 23/07/2025 "Por la cual se crea el Comité de Convivencia Laboral en la Policía Nacional", indica "Objeto: actuar de manera confidencial, conciliatoria y efectiva, proponiendo fórmulas de arreglo en la resolución de conflictos, situaciones que pueden generar conductas de presunto acoso laboral y propender por el buen ambiente de trabajo, evaluando y monitoreando las situaciones que puedan constituir acoso laboral, de acuerdo a los lineamientos establecidos en la Ley 1010...", en tal virtud, se requiere a la víctima del presunto acoso laboral como parte o sujeto pasivo, con el fin de ser escuchada y todo lo aportado, tomar las medidas preventivas o correctivas para la otra parte como sujeto activo, más aún, cuando a la postre del artículo 10 de la Resolución 02112, establece:

- (...)
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o informes, que puedan tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de cada unidad.
  3. Escuchar las partes involucradas de manera individual, sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
  4. Adelantar espacios de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos, para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- (...)
7. En aquellos casos donde no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, sus delegados en el nivel desconcentrado o las de su competencia.

Por su parte, el artículo 14 de la Resolución ibidem, indica sobre el trámite que:

Una vez el comité de Convivencia Laboral tenga conocimiento de la queja, el secretario elaborará una ficha de cada una de las partes (sujeto activo – sujeto pasivo) con la siguiente información: nombres y apellidos, número de identificación, tiempo en la institución, tiempo en la unidad, cargos desempeñados en la unidad e información complementaria que se considere, con lo cual se adelantará el siguiente trámite, dentro de los quince (15) días siguientes, a la instancia de la queja:

- 1 Entrevista individual a los sujetos pasivos que se mencionen en la queja.



2. Entrevista individual a los sujetos activos que se mencionen en la queja.
3. Audiencia con las partes, en la que se deberá:
  - a. Escuchar a cada una de las personas involucradas.
  - b. Proponer formulas de arreglo de las diferencias presentadas.
  - c. Establecer los compromisos y acuerdos adquiridos por los intervinientes.
4. Elaborar acta en la cual se consigue la identificación de las partes, los hechos objeto de la queja y los acuerdos en el evento respectivo.
5. Enviar las recomendaciones dadas por el comité a las dependencias de la unidad que corresponda.
6. Cuando se llegue a un acuerdo entre las partes, efectuar seguimiento al cumplimiento de los compromisos.
7. Remitir la queja a la procuraduría general de la nación cuando no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista.  
(...)

Atentamente,



Teniente Coronel, **CESAR ALBERTO LEMUS PINTO**  
Subcomandante de Departamento de Policía Chocó

Calle 29 N° 1-60 B/ Cristo Rey  
Depto. Su. bco @ policia.gov.co  
[www.policia.gov.co](http://www.policia.gov.co)

**INFORMACIÓN PÚBLICA CLASIFICADA**