



# DENUNCIAR

Cómo involucrar a su organización y su comunidad

**Denunciar es esencial** para prevenir la violencia en el lugar de trabajo y la comunidad. Las amenazas que se desconocen no se pueden gestionar.



**Denunciar comportamientos que generan inquietud o un incidente que se está agravando es esencial para su propia protección y la de los demás en situaciones potencialmente violentas al:**

*Alertar a los equipos de servicios de emergencia para proporcionar una intervención adecuada en casos de amenaza inminente o plausible*

*Involucrar a su organización para poder hacer una evaluación y gestionar la potencial evolución de una amenaza*

Al presentar una denuncia, los objetivos son evitar la violencia y obtener ayuda para la persona sospechosa. Una denuncia no tiene el fin de castigar, meter a alguien en problemas, enviarlo a la cárcel, hacerle perder su trabajo ni dañar su reputación. Tomar medidas de acción luego de recibir una denuncia puede disuadir a alguien de cometer un error y hacer realidad las ideas violentas.

**Hay dos tipos de denuncias:**

**Llamado al 9-1-1**

**Denuncia en la organización**

Para amenazas **inmediatas**

A fin de permitir la evaluación y gestión de una amenaza **en progreso**

- En ambos casos, asegúrese de que su seguridad personal no corra riesgo antes de realizar la denuncia

**Llamado al 9-1-1**

Si la persona sospechosa lo está amenazando directamente a usted o a los demás, si hay armas de cualquier tipo o si usted cree que la amenaza de violencia es inminente, busque un lugar resguardado y llame al **9-1-1**.

*El operador del 9-1-1 necesitará información específica para brindar una respuesta adecuada:*



- Su nombre
- La ubicación del incidente
- La ubicación de la persona sospechosa
- La ubicación exacta en la que usted se encuentra
- Una descripción de la situación
- ¿El incidente continúa en progreso?
- Una descripción física de la persona sospechosa
- El tipo y cantidad de armas, si las hubiera
- La cantidad de víctimas potenciales

*Este documento describe actividades y comportamientos que pueden resultar sospechosos o indicar violencia inminente. Aunque causan inquietud, algunas de estas actividades pueden estar protegidas por la Constitución y deben ser denunciadas solo cuando hay hechos suficientes que racionalmente permitan llegar a la conclusión de que representan una potencial amenaza de violencia. No se deben denunciar solo porque sean actividades protegidas, o por razones de raza, religión, género, orientación sexual, edad, discapacidad o la sola combinación de tales factores. Además, se debe tener presente que los propietarios de infraestructuras críticas y sus operaciones también pueden ser el blanco de ataques por causa de estos factores.*



## DENUNCIA EN LA ORGANIZACIÓN

### Denunciar puede resultar una tarea intimidatoria.

Algunas personas temen que involucrarse les genere consecuencias negativas. Otros se preguntan si podrían estar equivocados o dañar a alguien sin quererlo. Para mitigar estas dudas, las organizaciones deben considerar crear sistemas que alienten las denuncias a través de una cultura de responsabilidad compartida, asegurándose de que la gente sepa que la denuncia es confidencial y que el sistema está diseñado para ayudarlos a ellos mismos y a la persona sospechosa.

### Puntos clave que debe contener la denuncia:

- La naturaleza y el contexto exactos del comportamiento, comentarios y/o percepción de amenaza preocupantes.
- Qué persona o cosa es o fue el blanco de ataque.
- ¿La persona sospechosa sufre algún motivo de estrés nuevo o significativo?
- Las palabras o actos específicos que parecieron amenazantes.
  - ¿La persona sospechosa expresó tener un plan de acción?
    - ¿Es un plan razonable?
    - ¿Es realista y específico?
  - ¿La persona sospechosa tiene los medios, el conocimiento y la capacidad de llevar a cabo un plan?
  - ¿La persona sospechosa demostró comportamientos violentos con anterioridad?
    - Desarrollo de una idea o plan
    - Acercamiento, visita y/o seguimiento de un blanco
    - Intento de esquivar la seguridad o las medidas de protección
- Todo antecedente disponible.
  - ¿Las acciones de la persona sospechosa son congruentes con las declaraciones preocupantes?
  - ¿Quiénes conocen a la persona sospechosa temen que pueda actuar sobre la base de ideas inapropiadas?
  - ¿Hay algún tipo de factor personal o profesional causante de estrés que pueda haber contribuido al incidente?
  - ¿Hay factores en la vida y/o el entorno de la persona sospechosa que podrían aumentar o disminuir la probabilidad de una acción violenta?
  - ¿Se le conocen a la persona sospechosa problemas con sus pares, los supervisores, la gerencia o los jefes?
  - ¿Hay pruebas de abuso de sustancias, enfermedad mental o depresión?
  - ¿Hay pruebas de que la persona sospechosa esté en estado de desesperación o desolación?

Las respuestas a estas preguntas pueden contribuir a la evaluación de la amenaza por parte de un equipo multidisciplinario de gestión de amenazas, y deberían suministrar o corroborar evidencia de que la persona está por llevar a cabo un acto premeditado.



## VÍNCULOS ÚTILES

### Poder de un Hola:

[cisa.gov/employee-vigilance-power-hello](https://cisa.gov/employee-vigilance-power-hello)

### Guía de mitigación de amenazas internas de CISA:

[cisa.gov/publication/insider-threat-mitigation-resources](https://cisa.gov/publication/insider-threat-mitigation-resources)

 [cisa.gov](https://cisa.gov)

 [Central@cisa.gov](mailto:Central@cisa.gov)

