

**2-2000-2024-004162**

Bogotá D.C., 03 de Septiembre de 2024

Señor

ANÓNIMO

ANÓNIMO

ANÓNIMO

ANÓNIMO

Bogotá DC

**Asunto:** Respuesta PQRSD 2024-2064

Respetado (a) señor (a):

En atención a la PQRSD 2024-2064 presentada en su escrito, remito la respuesta para ser publicada en los canales correspondientes, no sin antes recordar que las afirmaciones registradas sin prueba alguna no ameritan abrir una investigación y si pueden vulnerar derechos fundamentales de servidores públicos o contratistas.

Se denuncia:

"...ESTA VEZ QUEREMOS DAR UNA QUEJA SOBRE LA COORDINADORA DEL GRUPO...LA CUAL ESTÁ MÁS INTERESADA EN CUADRA PASEOS PAGADOS POR LA ENTIDAD HACIENDO LOS PASAR POR COMISIONES Y CONTRATANDO GENTE PARA REALIZAR LAS POCAS FUNCIONES DEL GRUPO Y PODER CONSERVAR SU COORDINACIÓN. NO TIENE MANEJO DEL GRUPO Y QUE SUS EMPLEADOS HACEN LO QUE QUIEREN Y MÁS CUANDO SE ESTÁ EN AUSTERIDAD DE GASTOS COMO ES POSIBLE QUE SE REALICE UN CONTRATO DE UNA PROFECIONAL PARA REALIZAR LAS FUNCIONES DE SU AUXILIAR,... QUEDANDO CLARO QUE COMO JEFE DEL GRUPO SE PREOCUPA MÁS POR TRAER LICORES DE SUS COMISIONES Y REPARTIR QUE POR VERIFICAR LO QUE ASEN LOS FUNCIONARIOS QUE TIENE BAJO SU CARGO. Y SOLICITA AL FUNCIONARIO... CON TODA LE EXPERIENCIA QUE TIENEN EN TALENTO HUMANO EL CUAL SIEMPRE ESTABA DISPUESTO A COLABORA Y MANEJABA LA NÓMINA, INCAPACIDADES, VACACIONES RESPUETAS DE PQRS TAMBIÉN TENEMOS QUE TENER EN CUENTA EL ALTO DESEMPEÑO QUE TUVO EN EL ÁREA DE CONTROL INTERNO, ADEMÁS DE SU ATENCIÓN DE CALIDAD Y INTACHABLE COMPORTAMIENTO. COMO ESD POSIBLE QUE LO PASEN AL ÁREA DE..., DONDE SU FUNCIÓN MÁS IMPORTANTE ES ABRIR LA PUERTA Y GENERA UN OFICIO CADA 15 DÍAS A Y CONTESTAR LAS ESCASAS LLAMADAS QUE ENTRAN A ESTE GRUPO ADEMÁS DE SER MALTRATADO POR LA FUNCIONARIA...Y EXCLUIDO DE REUNIONES O COMPARTIRES. ES AQUÍ DONDE DEBEMOS PENSAR SI ESTE PUESTO ES REALMENTE NECESARIO YA QUE SUS ESCASAS FUNCIONES LAS PUEDE HACER SU AUXILIAR...QUE SE LA PASA MAQUILLANDOSE, PEINÁNDOSE Y VIENDO NOVELAS ESTO CUANDO NO SE PISA TEMPRANO DEL INSTITUTO O SE LA PASA METIENDO FUNCIONARIOS DE LA OFICINA... Y DE LA DIRECCIÓN DE...ENCERRARA VARIAS HORAS HACIENDO COSAS INDEBIDAS CON ELLOS Y TENIENDO HASTA RELACIONES SEXUALES CON ELLOS Y LO PEOR ES QUE LA COORDINADORA TIENE CONOCIMIENTO DE ESTO Y LA CUBRE PARA NO PERDER SU COORDINACIÓN. OTRA VEZ VEMOS CONTRATOS CON ALTOS SUELDOS Y PERSONAS DE RRELLENO PARA HACER EL TRABAJO DE UNA PERSONA QUE ES GROSERO NUNCA ESTÁ DISPONIBLE PARA REALIZAR SU TRABAJO Y REALIZA FALSAS ACUSACIONES EN CONTRA DE SUS COMPAÑEROS DANANDO LA REPUTACIÓN DE FUNCIONARIOS QUE AN SIDO INTACHABEL EN OTRAS ÁREAS COMO TALENTO HUMANO, Y CUÁL ES EL CONTROL QUE TIENE ESTA COORDINADORA LA CUAL SE PREOCUPA MÁS POR PASEAR CON SUS

[www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co)



@INSColombia



@saludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

P 1 / 3



Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá D.C. - Colombia



Pbx: (001) 220 77 00 / exts. 1101 - 1214



[contacto@ins.gov.co](mailto:contacto@ins.gov.co)

*CONTRATISTA QUE POR EL ÁREA, DONDE MUCHAS VECES SE VA A BUSCAR ALGÚN FUNCIONARIO Y NUNCA SE ENCUENTRAN PRESENTES. ESPERAMOS RESPUESTAS YA QUE HEMOS EXPRESADO NUESTRAS PREOCUPACIONES Y NO SE TOMAN CARTAS EN EL ASUNTO SE VE LA CORRUPCIÓN QUE INVADIR NUESTRA ENTIDAD Y ESTA ADMINISTRACIÓN SE NOTA DESPREOCUPADA Y DISTANTE NO TOMANDO CARTAS EN EL ASUNTO DE LAS CONTINUAS QUEJAS QUE SE PONEN Y MALTRATANDO LOS POCOS BUENOS EMPLEADOS QUE QUEDAN EN ESTA ENTIDAD. DONDE ESTÁN LOS SINDICATOS QUE NO TOMAN NI CARTAS EN EL ASUNTO O TOCA REPARTIR REGALOS DAR CARGOS O COORDINACIONES O LLEVARLOS A PASEOS COMO HACE ASÍNTACS...”*

Se observa entonces el desacuerdo generalizado con las decisiones tomadas en la coordinación respecto a las actividades propias de la función como las comisiones y las que involucran el manejo de personal.

Sobre el particular es preciso resaltar que las situaciones descritas están regladas dentro de los procesos y procedimientos legales, luego entonces las autorizaciones y justificaciones corresponden al lleno de requisitos para su soporte, en las comisiones y en la contratación, así mismo, frente al posible maltrato de personal que pueda desencadenar acoso laboral, el procedimiento legal es denunciarlo ante el comité de convivencia laboral, si llegare a incidir disciplinariamente ante la oficina de control interno de la entidad.

Desde la Secretaría General, el Grupo de Talento Humano sugirió la realización de una reunión para revisar la posibilidad de impactar el clima laboral de los funcionarios involucrados del área, ante la solicitud concreta por parte de la coordinadora que puso en conocimiento los hechos del anónimo que la involucraban.

El Instituto Nacional de Salud ha socializado varias piezas comunicativas en aras de mantener la integridad, unión y buenas relaciones laborales y de convivencia al interior del grupo y de la entidad, dando a conocer el Código de Integridad de la entidad; resaltando el respeto y trato digno a todas las personas, asumiendo un compromiso consiente de la importancia del rol que como servidores públicos hacen parte de una comunidad, avocando para que sus actos se vean investidos de buena conducta para garantizar el buen clima laboral.

Cordial saludo,



**CRIS ENCARNACIÓN REYES GÓMEZ**

Secretaria General

**Elaboró:** ALEJANDRO ANGULO SUÁREZ

**Revisó:** CRIS ENCARNACIÓN REYES GÓMEZ



VERSIÓN PÚBLICA

[www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co)



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

