



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

FORMATO PQRS

Bogotá D.C., 03 Junio 2025

Señor (a)
Anónimo
Ciudad



Asunto: RESPUESTA QUEJA ANÓNIMA

Respetado señor(a) Anónimo:

Acuso recibo de la denuncia anónima radicada en la Entidad bajo el PQRS P20250512004534, en la cual se exponen presuntas irregularidades en el desempeño de las responsabilidades del Subdirector del IDT.

Tras un análisis detallado de los hechos narrados, se considera pertinente aclarar que la evaluación y supervisión de la gestión de un funcionario, en el marco de la función administrativa, se realizan a través de mecanismos legales y reglamentarios diseñados para garantizar el cumplimiento de sus responsabilidades y la eficiencia en el desempeño de sus funciones.

En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, señala:

"ARTÍCULO 2.2.13.1.5 Evaluación de la gestión gerencial. La evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en los Acuerdos de Gestión, documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

ARTÍCULO 2.2.13.1.6 Acuerdo de Gestión. El Acuerdo de Gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los períodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad. Habrá períodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo, se deberá determinar un indicador que permita evaluarlo con algún resultado en el período anual estipulado.

ARTÍCULO 2.2.13.1.11 Evaluación. Al finalizar el período de vigencia del Acuerdo se deberá efectuar una valoración para determinar y analizar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

El encargado de evaluar el grado de cumplimiento del acuerdo es el superior jerárquico, con base en los informes de planeación y control interno que se produzcan.



FORMATO PQRSD

La función de evaluar será indelegable y se llevará a cabo dejando constancia escrita, en un plazo no mayor de tres meses contado a partir de la finalización de la vigencia del Acuerdo.

ARTÍCULO 2.2.13.1.12 Metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades."

De la normativa transcrita, se evidencia que la evaluación del desempeño laboral es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados se reconoce el desempeño en sus respectivos cargos, con el fin de valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio.

Igualmente, se establece que el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de la Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en las normas, y serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad.

Por lo anterior no es posible entrar a valorar el desempeño de las funciones y gestión de un funcionario por las afirmaciones que un servidor anónimo quiera desplegar sobre su gestión, lo que implica la falta de legitimación y el respeto a la normatividad, sin fundamentación y evidencias, sin instrumentos valorativos de las responsabilidades asignadas y desconociendo las mínimas competencias de evaluación de gestión por lo que quien formulo la queja al ser anónima, carece de un interés legítimo para formularla o no es la persona directamente afectada por los hechos denunciados, lo que podría conllevar a la inadmisibilidad de la queja

Por lo anterior sus afirmaciones, en cuanto al desempeño de la gestión realizada por el Subdirector de IDT, no pueden ser valoradas, puesto que se desconocería el principio de autoridad de la Administración Pública y se estaría atendiendo un claro prevaricato contrariando las normas establecidas y los instrumentos de medición de la gestión administrativa para tal finalidad.



FORMATO PQRS

Sin embargo, una vez recibido el anónimo se le dio traslado al subdirector de IDT, quien procedió a darnos respuesta por escrito dirigida al Director, en la que se evidencia que en lo relacionado a:

a) La supuesta ausencia en las instalaciones carece absolutamente de veracidad, dadas las pruebas presentadas que demuestran lo contrario a su afirmación.

b) En relación con “la rotación de personal,” es importante señalar que tanto el traslado como la reubicación son procedimientos con los que cuenta la administración pública y las decisiones adoptadas se fundamentaron en criterios de mejora organizacional, necesidades del servicio y cumplimiento de los objetivos institucionales, además de haber sido consultadas con los funcionarios involucrados. Por lo cual el proceso se llevó a cabo conforme a la normativa vigente, garantizando que no se afectaran las condiciones laborales, ni salariales, ni personales de los empleados.

Si bien entendemos que estos cambios pueden generar incomodidad en algunos funcionarios, es preciso destacar que no se ha vulnerado ninguna norma legal ni derecho laboral. Todas las acciones emprendidas han respetado el factor funcional y se han desarrollado con decoro y consideración hacia los empleados de la subdirección. Esto ha permitido asegurar la continuidad de los procesos y mejorar el ambiente laboral, reflejando avances significativos en comparación con la situación previa a nuestra llegada a la entidad hace un año.

c) En cuanto a la referencia a la supervisión contractual, esta se determina de acuerdo con las obligaciones que debe cumplir cada contratista en armonía con las funciones respectivas de cada grupo de trabajo, por tal motivo a cada contratista se le asigna un supervisor del área vinculado a la planta de personal mediante relación legal y reglamentaria, donde prestara el servicio el contratista, que es el encargado de manera directa de verificar el cumplimiento de las obligaciones, en esta administración se ha dado buen uso de los recursos públicos y de las normas de contratación y garantizando los derechos fundamentales de los funcionarios, sin que se evidencie falencia alguna por las situaciones que se indican.

d) No le asiste razón sobre su denuncia de existencia de favoritismo, ni relación de ninguna especie con el personal asignado en los traslados, considerando que no se han otorgado tratos preferenciales. Todos los movimientos de personal se han realizado de manera cualitativa y han estado exclusivamente orientados al



FORMATO PQRS

buen servicio y al mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios que, por diversas circunstancias, han solicitado cambios.

Se hace necesario indicarle que de conformidad con lo establecido en el artículo 23 de la Constitución Política, toda persona puede interponer peticiones respetuosas ante las autoridades y es deber de la entidad brindarle respuesta oportuna, de fondo, clara, precisa y congruente de conformidad con lo establecido en la ley 1755 de 2015.

Por lo que se colige que las peticiones deben ser respetuosas, así lo manifiesta la Corte Constitucional en sentencia C951 de 2014 en I que señaló: "Las peticiones deben ser formuladas de manera respetuosa. Así lo exige el precepto constitucional, de modo que su ejercicio solo es válido y merece protección constitucional si el derecho de petición se formuló en esos términos."

Así mismo, en la Sentencia T353 de 2000, la Corte resaltó: "(...) el debido respeto hacia la autoridad, como un elemento esencial del derecho de petición, como quiera que delo contrario, "la obligación constitucional, que estaría a cargo del servidor, dependencia al cual se dirigió la petición, no nace a la vida jurídica. La falta de tal característica de la solicitud sustrae el caso de la regla general, que exige oportuna contestación de fondo, sobre lo pedido. En esos términos, si una solicitud irrespetuosa no es contestada, no se viola el derecho de petición". (...) En tal virtud, estima la Sala que los escritos irrespetuosos son aquéllos que resultan descomedidos e injuriosos para con los mencionados sujetos, de manera ostensible e incuestionable y que superan el rango normal del comportamiento que se debe asumir en el curso de un proceso judicial, aún en los eventos de que quienes los suscriben aprecien situaciones eventualmente irregulares o injustas, generadas en desarrollo de la actividad judicial"

De otra parte, el artículo 16 del CPACA determina los requisitos mínimos que deben contener todas las peticiones.

Frente a dichos requisitos y en especial en cuanto a la posibilidad de presentar peticiones anónimas, de igual manera la Corte Constitucional se pronunció mediante Sentencia C 951 de 2014, señalando que: "(...) Al analizar la posibilidad de habilitar la presentación de peticiones anónimas, la Corte presentó tres argumentos sólidos para desestimar esa opción. En primer lugar, indicó que la exigencia en la identificación del peticionario se justifica desde el punto de vista de efectividad del derecho, en especial cuando se trata de peticiones de interés particular. Segundo lugar, explicó que hace parte del núcleo esencial del



FORMATO PQRS

derecho de petición, la obtención de una respuesta pronta, lo cual se vería desdibujado con las peticiones anónimas ya que el funcionario encontraría dificultades para ofrecer y direccionar su respuesta. Por último, la Corte resaltó que la identificación del peticionario imprime seriedad al ejercicio del derecho de petición y obliga a quién lo suscribe a hacerse responsable por sus afirmaciones."

Ahora bien, tratándose de denuncias formuladas contra servidores públicos, se debe atender lo dispuesto en el artículo 81 de la Ley 962 de 2005, el cual prevé: *"Ninguna denuncia queja anónima podrá promover acción jurisdiccional, penal, disciplinaria, fiscal, o actuación de la autoridad administrativa competente (excepto cuando se acredite, por lo menos sumariamente la veracidad de los hechos denunciados o cuando se refiera en concreto a hechos o personas claramente identificable"*.

Así mismo atendiendo lo establecido en la Sentencia de la H. Corte Constitucional C832 de 2006, "Solo cuando el anónimo va acompañado de medios probatorios, es decir, elementos de juicio que sumariamente den cuenta de la de la irregularidad administrativa y que permitan inferir la seriedad del documento, se le debe dar credibilidad y por ende activar la función estatal al de control".

Adicionalmente, esta Administración, debe de igual forma respetar los derechos fundamentales de los servidores públicos y la presunción de inocencia de conformidad con el artículo 29 de la Constitución Política, que se ven afectados por escritos incompletos, subjetivos o confusos, por lo que, para iniciar acción alguna, se requiere que su contenido esté fundamentado en hechos concretos, creíbles y fundamentados en pruebas que den fe de la situación indicada lo cual no se evidencia en el presente escrito, que carece de los elementos probatorios para demostrar las presuntas conductas irregulares denunciadas.

Ahora bien, en virtud de lo establecido en el artículo 86 de la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021 no procederá la acción disciplinaria por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992.

Por último, es importante traer a colación lo establecido en el artículo 79 del CGP (Ley 1564 de 2012) y el concepto de la Procuraduría General de la Nación (Concepto 2016 PGN), en el cual se establece que se configura la temeridad en las peticiones cuando:



FORMATO PQRS

- 1) Sea manifiesta la carencia de fundamento legal de la demanda, excepción, recurso, oposición, o incidente.
- 2) Cuando a sabiendas se alleguen hechos contrarios a la realidad y
- 3) Cuando se utilice cualquier actuación procesal para fines claramente ilegales o con propósitos dolosos o fraudulentos.

Por lo anterior, la presente petición carece de prueba siquiera sumaria que acredite todo lo denunciado y permita inferir hechos irregulares que ameriten investigaciones administrativas, disciplinarias, o cualquiera de que haya lugar, razón por la cual se invita a que aporte los documentos necesarios con el fin de soportar y probar lo enunciado en su escrito anónimo.

Desde la Dirección General, estamos dispuestos y abiertos al diálogo franco que nos caracteriza, y si hay algún caso específico de acoso o maltrato, no se dudará en resolverlo de la mejor manera con el cumplimiento de las garantías y dentro de la competencia que corresponda al comité de Convivencia Laboral, previa identificación del sujeto activo de esta presunta vulneración, acreditado con las pruebas pertinentes.

Cordialmente,

Ana Maria Tolosa Rico
Secretaria General

Elaboró: Natalia Suescun- Abogada Contratista secretaria general

Andrea Del Pilar Moreno Coordinadora Grupo Interno
Talento Humano

Revisó: José Gabriel García Borrero - Abogado Contratista
secretaria general

Aprobó: Ana Maria Tolosa -Secretaria General



FORMATO PQRS