

Axel Amaya

De: Denunciaanonima Caja <cajadenunciaanonima@gmail.com>
Enviado el: viernes, 16 de junio de 2023 12:13 a. m.
Para: Gerencia de Recursos Humanos; Denuncia ca2; Gerencia de Cumplimiento; Melissa Gonzalez; Gloria Gonzalez; Eileen Pimentel; JuamMe@cajadeahorros.com.pa; Erick Trejos; Ericka Pastore; Jorge Shaw; Maria Carrizo; Zolimara Espino - Gerente Regional Metro 1; Maritza Caceres; Monica Velarde de Afre; Jovanka Sucre; Pedro Escalona; Cristian Rodriguez; Damaris de Fernández; Diana Green; Ricardo Gago; Juan Nestor Vega; Mirna Chavarria; Alex Lindo; Briant Dominici; Franklin Dominguez; Lorenzo Escudé; Ariel Herrera; Guillermo Cantillo; Lesvia Villarreal; Margarita Moreno; Sonalys Sanchez; Prospero Becerra Batista; Anayansi Santos
Asunto: Denuncia Anónima

Buenos días

Gerentes y compañeros de Caja de Ahorros

Mediante el presente correo denuncio ANONIMAMENTE la Gerente Subgerente Ejecutivo de Control & Gestión Documental Carmen Corrales y la denuncia se ofrece por este medio y a todos los presentes a razón que hemos realizado múltiples denuncias a recursos humanos sin embargo al momento no hemos logrado mas que múltiples amenazas de su parte al decir que está en investigación para conocer quien es la persona detrás de las denuncias para tener su cabeza.

Por denunciar temas que ha generado múltiples conflictos dentro de la gerencia y un ambiente laboral toxico donde ha convertido el espacio de trabajo con actitudes, reacciones y comportamientos negativos, insidiosos y antagónicos. Las relaciones entre los colaboradores diariamente son conflictivas y la comunicación de la Licda Carmen Corrales es improductiva los procesos de trabajo son desgastantes a nivel físico y mental.

1. Tiene una Comunicación Deficiente.
2. Actitudes de Exclusión y desconfianza.
3. Niveles altos de estrés.
4. Rotaciones y sobrecargas de trabajo y denuncias constantes.
5. Horarios de trabajos extendidos sin ningún tipo de remuneración.
6. Falta de diversidad e inclusión.
7. Ambientes competitivo y poco colaborativo.
8. Falta de comunicación y transparencia.
9. Discriminación, a nivel educativo, racial, de genero y de salud.

Temas que afectan directamente al Caja de Ahorros y que son órdenes directas de la Licda.Carmen Corrales:

♣ Ingresar, manipular, eliminar información sin el previo consentimiento del cliente y sin Garantía de su firma, y por consiguiente que los oficiales aprobemos estos mantenimientos dentro de IBS. Solo para lograr más numeros reportables por la gerencia. Indicando que si el cliente tiene una inconformidad puede ir o reclamar en sucursal o llamar a la línea de Call center afirmando que para eso Caja de ahorros les paga a estas áreas.

♣ No le interesa sobrecargar o ayudar a las líneas de negocio como sucursal ya que indica que eso es trabajo de ellos.

♣ Realizar mantenimientos y cambios en el sistema con información no viable ni ofrecida directamente por el cliente, cargado datos que pueden ser manipulados por terceros estos son obtenidos de transparencia o información que ofrece Google incluso considero que validaran las redes sociales para ver si allí se lograba obtener alguna información.

♣ Cargas de trabajo exageradas para los colaboradores, pasando por alto todas las veces que se le ha presentado, que las horas diarias no son lo suficiente para realizar las metas propuestas. Cuando se le cuestiona este punto suele decir "quien no quiere trabajar que se vaya de Caja de Ahorros que afuera hay personas que hacen el trabajo por mucho menos dinero"

♣ Ignora por completo los lineamientos establecidos por las áreas de control como cumplimiento o auditoria en cuanto en el correcto proceder y pedir a los clientes para la correcta manipulación del sistema Ibs y que al momento de ser verificados por el regulador

tendremos informes negativos.

- ♣ Suele hacer mención en reuniones que Caja de ahorros es una entidad pública como todas las demás y que la captura de información no requiere indagaciones ni validación porque cuando finalice la administración ella se retira y no sucederá nada.
- ♣ Cuando se realizan revisiones por las áreas de control, indica que los culpables de los hallazgos encontrados, por parte del capturador como del aprobador, su puesto de trabajo será puesto en revisión y genera totalmente un ambiente de inconformidad y estrés debido a las indicaciones de captura de datos, rapidez y presión de metas sabemos que la mayor parte de la información esta incorrecta sin los sustentos correspondientes.
- ♣ La mayor parte de la información capturada en los procesos actuales no está de forma correcta, no cuenta con la justificación necesaria para el soporte de los clientes y son los usuarios de los ejecutivos y oficiales quienes quedan registrados en cada cliente y al final serán cuestionados.
- ♣ Ha indicado en múltiples ocasiones que realicemos todo rápido y aceptar errores en los clientes porque dentro de su área tiene un filtro de control, que en resumen es 1 sola persona revisando el trabajo de toda una gerencia y en caso contrario indica que eso recae en los hombros de cumplimiento o auditoria y el área de riesgo. Cuando es la gerencia quien está manipulando al cliente.
- ♣ Como orden directa, bloquear cuentas Wa, Mi Wallett Nacional, y que la actualización completa deben realizarlas en sucursal y no por nosotros, esto a su vez sobrecarga las áreas del negocio y solo afirma que es responsabilidad y que para les pagan.
- ♣ Ordena bloquear cuentas que no aplican un bloqueo ni cuentas con las gestiones requeridas por el proceso, solo para lograr números de actualizaciones.
- ♣ Hace mención que el banco tiene suficiente dinero para pagar las multas impuestas por el ente regulador.
- ♣ Se le ha realizado múltiples denuncias de forma anónima y directa con Recursos Humanos y una vez le llaman la atención suele hacer cambios abruptos, humillaciones, sobrecargas de trabajo en indica que ella es la piedra y nosotros somos el huevo. Que ya deberíamos cansarnos de quejarnos.
- ♣ Acepta que los colaboradores de la Gerencia Tengan Horarios de 7:00 Am hasta las 7:00 Pm, sin ningún tipo de remuneración a cambio ni pago de tiempo. Esto es aplicado a los oficiales y a los ejecutivos en algunos casos utiliza este horario como excusa de que apliquen al teletrabajo.
- ♣ Por la presión de trabajo los oficiales trabajan en algunos casos posterior a las 8:00 Pm incluso algunos se retiran 9:00 pm. Esto por el temor y la buena revisión de cada cliente trabajado en el sistema. Algunos de los oficiales han adoptado por el proceso de aprobación sin revisión debido a la cantidad de trabajo que se realiza diariamente. Y esto da como resultado mantenimientos mal hechos o que pueden generar múltiples problemas para el banco a nivel operativo y reputacional.
- ♣ Ha generado un ambiente en donde los colaboradores tienen temor de enfermarse, incapacitarse o de pedir permisos. Compañeros han asistido con Fiebre con diarreas e incluso con síntomas graves de presión y estrés. Y cuando se le menciona a esto indica que es mentira y que no quieren trabajar. Cuando se le presentan las incapacidades cuestiona la originalidad e las mismas incluso dice que porque no se llama a las entidades medicas a verificar si es cierto. que hasta las del seguro social se venden.
- ♣ Una compañera se desmayo dentro de la gerencia por el exceso de estrés laboral, se le sugirió que se llamara la ambulancia y ella dijo que NO, que no era necesario y que llamaran un Uber o a sus padres y que el resto continuáramos trabajando que teníamos una meta que cumplir. Ignorando por completo la salud del ejecutivo.
- ♣ Cuestiona los permisos que los compañeros utilizan para hacer sus tratamientos médicos de cáncer y anemias.
- ♣ En toda la gerencia nadie ejerce el derecho de la hora de almuerzo.
- ♣ Cuando se incapacitan los colaboradores obliga a cumplir a corto plazo las metas de los días de ausencia. Sobrecargando a los ejecutivos y oficiales e incluso menciona que se pueden conectar enfermos en casa para no atrasar los números, ya que ella lo ha hecho y el resto puede.
- ♣ No presenta niveles de profesionalismo y manejo correcto de la gerencia.

Comentarios y actitudes realizados por la Lcda Carmen Corrales.

- Discriminación a nivel educativo realiza comentarios que tiene oficiales ineficientes e ineptos por la falta de educación universitaria y que en fin son del gobierno. Y aplica los mismos comentarios para los ejecutivos.
- Realiza persecuciones indicando que los sacara del banco.
- Se burla constantemente de la fisionomía de las compañeras oficiales, como de sus nalgas de su color de piel, de su cabello e incluso mencionar que una de ellas mantiene relaciones intimas con un cajero del banco.
- Menciona en múltiples ocasiones que 3 de sus colaboradores son HOMOSEXUALES, Son tema de burla por parte de ella y de múltiples comentarios.
- Se burla y realiza comentarios de los almuerzos de sus subalternos discriminando sus bajos ingresos.
- El vestuario, zapatos, extensiones, maquillaje, uñas e incluso autos son motivo de burla por parte de ella.
- Genera reuniones de confrontación con los oficiales para su deleite y posteriores comentarios.
- Compra dulces de cumpleaños para después comentar que es la única oportunidad que el grupo pueda probar algo de calidad y de ese precio.
- Menciona que los equipos que realizan giras o visitas a los clientes mantienen relaciones íntimas en estas salidas.
- Realiza comentarios discriminatorios de compañeros que mantiene enfermedades como cáncer, anemia y trastornos mentales. Indicando que trabaja con basuras y enfermos.
- Cuando se le cuestiona como grupo nos señala de revolucionarios.
- Indaga en redes sociales de compañeros para su posterior burla y comentarios.
- Indica que el Gerente Pedro Escalona es Homosexual y que en ocasiones eso limita su toma de decisiones, pero como jefe lo debe tolerar y no quiere pasar por la tabla de los acusados como el Excolaborador Jose Abreu.
- Hace comentarios del Gerente Ricardo Gago que es lento, viejo, y carece de actitudes. Que se debió retirar hace tiempo.
- Cuando se le cuestiona en cuando al maltrato del personal, proceso o responsabilidad indica que ella se va pronto del banco.

Esta denuncia es realizada ya que no es sostenible el ambiente ni la sobrecarga tanto los oficiales como los Ejecutivos estamos atemorizados, abrumados y todo esto interfiere en la capacidad de realizar correctamente el trabajo diario y se ha perdido el valor al colaborar de caja de Caja de Ahorros.

Tengo años de experiencia dentro de CA y el trabajo no es sostenible en colaboración al ambiente de conflicto y estrés se está viviendo con la Lda. Carmen Corrales.

Espero estas palabras sean tomadas y realizan una acción para todos nosotros, Recursos humanos no ha realizado nada hasta el momento solo el llamado de atención que genera persecuciones.

Agradezco la revisión de estos casos

Saludos