



****FAC-S-2026-006796-CE****

Al contestar, cite este número

Página 1 de 3, de la Comunicación Radicado

No FAC-S-2026-006796-CE del 23 de febrero de 2026 / MDN-COGFM-FAC-COFAC-JEMFA-CCSFA

Señor

ANONIMO I

Cra. 54 # 26 -25

Bogotá, D.C.



Contraseña: vjm1Bul6YI

Asunto: Respuesta a Radicado #FAC-E-2026-000043-WA

Respetado señor (a):

En atención a la comunicación anónima de fecha 03 de febrero de 2026, el cual fue radicado con No. FAC-E-2026-000043-WA, mediante el cual se formulan manifestaciones relacionadas con el presunto comportamiento reiterativo de varios funcionarios y su posible incidencia negativa en el clima laboral del Casino Central de Suboficiales, esta Dirección se permite informar lo siguiente:

En primer lugar, es necesario precisar que el documento presentado contiene apreciaciones de carácter general y subjetivo que no se encuentran acompañadas de pruebas, soportes documentales ni información verificable que permita demostrar los hechos denunciados. Para que resulte procedente iniciar una actuación administrativa, disciplinaria o de convivencia laboral, es indispensable que se alleguen elementos objetivos que permitan identificar, al menos, las circunstancias de modo, tiempo y lugar en las que presuntamente ocurrieron las conductas señaladas.

Las afirmaciones relacionadas con inconformidades reiteradas, comentarios negativos, afectaciones al ambiente laboral o supuestas interferencias en el desarrollo normal de los procesos carecen de precisión fáctica, en tanto no se indican fechas concretas, situaciones específicas, órdenes impartidas, escenarios determinados ni se describen comportamientos claramente individualizados que puedan ser objeto de verificación objetiva.



Adicionalmente, es importante señalar que la manifestación de desacuerdos, observaciones o inconformidades frente a procedimientos internos, cuando se realizan dentro de los canales institucionales y en ejercicio del derecho a la expresión, no constituye por sí misma una conducta irregular o reprochable, salvo que se demuestre de manera objetiva que dichas actuaciones configuran faltas disciplinarias, acoso laboral u otra conducta contraria a la normatividad vigente, lo cual debe estar debidamente probado.

En relación con las referencias efectuadas respecto a otros funcionarios y particulares mencionados en el escrito, esta Dirección aclara que no es procedente atribuir responsabilidades ni efectuar valoraciones negativas basadas exclusivamente en percepciones o señalamientos genéricos, sin evidencia que permita corroborar la existencia de conductas contrarias a los deberes funcionales o a las normas de convivencia laboral.

Por lo anterior, y con el fin de actuar de manera objetiva, imparcial y respetuosa del debido proceso, se requiere respetuosamente que quien presenta la comunicación allegue información clara, concreta y verificable, tales como hechos específicos, fechas, lugares, circunstancias detalladas, documentos, comunicaciones o cualquier otro elemento probatorio que permita esclarecer los hechos manifestados y evaluar la pertinencia de dar traslado a la instancia competente. En ausencia de dicha información mínima, esta Dirección no podrá dar trámite correspondiente conforme a los principios de legalidad y responsabilidad administrativa.

Así mismo, se pone en conocimiento al personal mencionado en la PQRSD, con el fin de mejorar los procesos y procedimientos que cada funcionario maneja en su área de trabajo.

Finalmente, el Casino Central de Suboficiales FAC reitera su compromiso con la prevención del acoso laboral, la protección de un ambiente de trabajo sano y respetuoso, y la aplicación estricta de los procedimientos legales, siempre que existan elementos objetivos que sustenten las actuaciones a adelantar.

Atentamente,



Alejandra

Técnico Jefe ALEJANDRA ARTEAGA AMAYA
Director Casino Central De Suboficiales Fuerza Aérea

Anexo: Número de folios (si los hay)
OPS. FIERRO / SUCCS; TS. GUERRERO / SUCCS

Elaboró: TS. GUERRERO / SUCCS Revisó: TS. GUERRERO / SUCCS Aprobó: TS. GUERRERO / SUCCS

